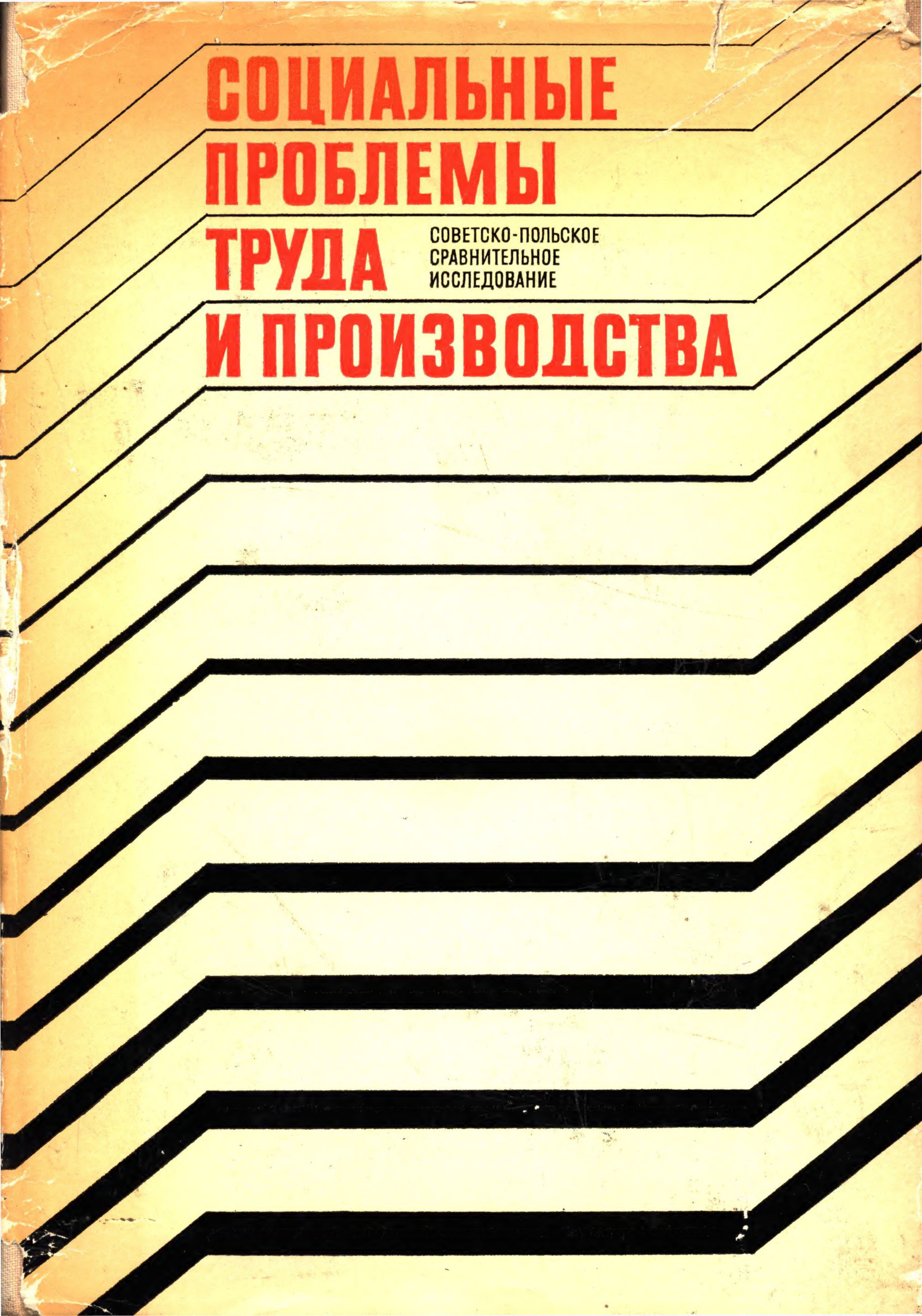

СОЦИАЛЬНЫЕ
ПРОБЛЕМЫ
ТРУДА
И ПРОИЗВОДСТВА
СОВЕТСКО-ПОЛЬСКОЕ
СРАВНИТЕЛЬНОЕ
ИССЛЕДОВАНИЕ











СОЦИАЛЬНЫЕ
ПРОБЛЕМЫ
ТРУДА
И ПРОИЗВОДСТВА

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВА

СОВЕТСКО-ПОЛЬСКОЕ
СРАВНИТЕЛЬНОЕ
ИССЛЕДОВАНИЕ

ПОД РЕДАКЦИЕЙ
Г. В. ОСИПОВА и Я. ЩЕПАНЬСКОГО

ИЗДАТЕЛЬСТВО «МЫСЛЬ» · МОСКВА
«KSIAŻKA I WIEDZA» · ВАРШАВА
1969

301
С 69

АКАДЕМИЯ НАУК СССР

ИНСТИТУТ КОНКРЕТНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:
Г. В. ОСИПОВ (ПРЕДСЕДАТЕЛЬ),
Н. Ф. НАУМОВА (СЕКРЕТАРЬ),
М. П. ГАПОЧКА,
Н. В. НОВИКОВ

ПОЛЬСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК

ИНСТИТУТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

РЕДАКЦИОННЫЙ КОМИТЕТ:
Я. ЩЕПАНЬСКИЙ (ПРЕДСЕДАТЕЛЬ),
М. ЯРОСИНСКАЯ (СЕКРЕТАРЬ),
К. ЖИГУЛЬСКИЙ,
А. САРАПАТА

ГЛАВНАЯ РЕДАКЦИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ЛИТЕРАТУРЫ

1—5—4
2-БЗ-59-69

Г. В. ОСИПОВ,
Я. ЩЕПАНЬСКИЙ

ВВЕДЕНИЕ

Настоящее издание представляет собой совместное исследование советскими и польскими социологами социальных проблем труда и производства. Первые близкие контакты между польскими и советскими социологами начались после окончания второй мировой войны. Польской социологии они дали возможность познакомиться с уровнем развития в СССР общей социологической теории марксизма, в то время как советские социологи благодаря этим контактам получили возможность познакомиться с эмпирическими исследованиями, техникой сбора материалов и методами их обработки. Таким образом, эти контакты оказались весьма плодотворными для дальнейшего изучения процессов функционирования и развития социалистического общества.

Предлагаемое исследование является новым шагом в укреплении и развитии творческих контактов. Это одна из первых попыток непосредственного осуществления совместной работы социологов-марксистов, представляющих два социалистических государства.

Значение подобных совместных исследований громадно, так как теория построения коммунистического общества требует учета различных условий, сложившихся в разных социалистических странах. Вместе с тем необходимо подчеркнуть, что данное исследование является лишь первым шагом в этом направлении, так как полная реализация указанной задачи предполагает обобщение конкретно-социологического материала, собранного во всех социалистических странах, т. е. совместной работы социологов всех стран социалистического содружества. Совместный труд советских и польских социологов имеет большое значение как первый опыт, первый шаг к таким международным комплексным исследованиям.

При разработке программ сравнительного конкретно-социологического исследования нам приходилось учитывать как сохраняющиеся между нашими странами социально-экономические различия (в Польше есть неколлективизированное сельское хозяйство), так и технические возможности, накопленный к началу работы опыт подобных исследований, степень разработанности тех или иных тем социологами каждой страны. Эти различия явились причиной того, что сравнительный анализ по отдельным темам в некоторых случаях оказался несколько затрудненным и приблизительным. Тем не менее этот анализ, как нам представляется, возможен прежде всего потому, что определяющим при выборе проблем были единые теоретические и методологические принципы.

В центре внимания данного исследования находятся проблемы, имеющие решающее значение для анализа закономерностей развития социалистического общества. Трудовая деятельность человека, характер и тип вза-

имодействия людей в процессе материального и духовного производства определяют в конечном счете все основные общественные отношения. В условиях социализма выяснение тенденций изменения характера и содержания труда и трудового процесса в целом является непременным условием компетентного регулирования и научного прогнозирования путей и направлений всего общественного прогресса.

В современную эпоху в социалистических странах общественный труд превратился из стихийного процесса, каким он был во все предшествующие периоды человеческой истории, в процесс, планомерно направляемый в соответствии с объективными законами общественного развития. Научно-техническая революция XX в., значительно ускоряющая все социальные процессы, в том числе и процесс изменения характера труда, предъявляет к их социологическому изучению особенно большие требования.

Предлагаемое вниманию читателя сравнительное социологическое исследование представляет собой попытку на примере двух различных, но однотипных по своему социалистическому способу производства стран проследить основные тенденции изменения характера и содержания труда в условиях ускоренного технического прогресса и тех процессов, которые обусловлены этими изменениями. Являющееся результатом совместной творческой работы ученых-социологов двух братских стран это исследование проводилось на основе единой программы и единых методик.

Утверждение социалистической общенародной собственности на орудия и средства производства в Советском Союзе и Польской Народной Республике, ликвидировав свойственное капитализму антагонистическое противоречие между производственными отношениями и общественным характером современных производительных сил, коренным образом изменило характер и цели труда членов нового общества и тем самым создало объективные условия для развития материального и духовного производства [1].

Однако изменения в характере труда не повлекли и не могли повлечь за собой автоматического изменения содержания труда и трудовых функций работников социалистического производства, не могли автоматически породить и новые виды разделения труда [2].

Содержание труда и характер труда не тождественные понятия. Изменение содержания труда возможно лишь в результате качественного, революционного преобразования технического базиса производства, так как последний неизбежно предполагает сохранение им же порожденного старого разделения труда. Что же касается изменения характера труда при со-

---

[1] Изменение характера труда проявляется: а) в возникновении непосредственной зависимости между трудом каждого человека и трудом общества в целом в связи с изменением отношения работников к средствам производства; б) в увеличении степени соответствия между уровнем производительных сил и принципами разделения труда между социальными группами и индивидами, что находит свое выражение в увеличении степени соответствия между целями труда индивида и целями всего общественного производства.

[2] Содержание труда отражает уровень развития производительных сил, способ соединения личностных и вещественных элементов труда. Оно характеризуется количественным соотношением механических и творческих функций в труде индивида, обусловленным техникой, технологией, организацией производства, предметом труда и квалификацией самого работника.

циализме, то оно ликвидирует первоначально лишь основную форму этого разделения, т. е. уничтожает все возможности и условия эксплуатации человека человеком. Попытки некоторых социологов и экономистов отделить так называемое техническое разделение труда от общественного и на этом основании вывести возможность преодоления последного без революционных преобразований технического базиса означают на практике отрыв развития производственных отношений социализма от развития производительных сил. Сохранение общественного разделения труда при социализме, прежде всего известной дифференциации на физический и умственный труд, в результате подобного взгляда на вещи выглядит как анахронизм, как простой пережиток капиталистических производственных отношений.

* * *

В силу материальных предпосылок возникновения и развития социализма для него характерны фабричный тип производства и кооперативная форма труда, основывающиеся на так называемой **трехзвенной системе машин:** двигатель — передаточный механизм — рабочая машина. При такой системе производства неизбежны различия в содержании труда и трудовых функциях людей, работающих на разных производственных участках. Отсюда привязанность индивида к определенной, нередко очень узкой профессии и приспособление человека к машине. Подобное разделение труда и его следствия являются вынужденными, материально обусловленными. Это положение принципиально не меняется и с переходом к комплексной механизации и автоматизации, если в основе автоматических линий остается та же трехзвенная система машин.

Разумеется, в условиях социализма, где рабочий выступает в качестве собственника средств производства, характер труда в корне отличается от существующего в условиях частной собственности: этот труд становится свободным, трудом на себя. Однако в данном исследовании рассматривается главным образом лишь та технологическая сторона производственного процесса, которая характерна для промышленности всех индустриально развитых стран.

Не рассматривая детально разделение труда на автоматизированном предприятии (здесь обмен деятельностью между людьми хотя и в меньшей степени, но также опосредован машиной), отметим, что трехзвенная система машин с объективной необходимостью предполагает определенный характер общественного разделения труда между работниками сферы материального и сферы духовного производства. Фабричная, в том числе и поточная, форма производства неизбежно связана с сохранением отдельных видов нетворческого труда. Естественно, что в этих условиях деление на умственный и физический труд остается в определенной мере независимым и от уровня образования и культуры человека.

Несомненно, было бы теоретически ошибочным паллиативом искать выход из противоречия между гармоническим развитием личности, как целью коммунистического производства, и неизбежным при трехзвенной системе машин общественным разделением труда, ограничивающим это развитие, с помощью любительских занятий и т. п. Поиски занятий, отвечающих подлинной сущности человека, за пределами труда равнозначны сохранению взгляда на этот труд как на процесс того самого отчуждения истин-

ных свойств и способностей человека, которое порождалось старым разделением труда. Такой взгляд уводит нас от научного анализа реальных социальных противоречий социалистического общества в процессе использования и дальнейшего развития унаследованной им фабричной формы производства и кооперации труда.

Если при научном планировании материально-технической базы коммунистического общества исходить из необходимости сохранения трехзвенной системы машин, то неизбежно придется либо признать, что коммунизм возможен при сохранении существующего общественного разделения труда, которое соответствует трехзвенной системе, либо поставить неосуществимую задачу ликвидации этого разделения в рамках фабричной формы производства. Нам представляется, что и в том и в другом случае не учитывается определяющая роль изменений технического базиса в общественном развитии.

Авторский коллектив настоящего издания на конкретно-социологическом материале исследует законы и механизм **функционирования** социалистического производства, реально существующее разделение и содержание труда различных групп населения, основные тенденции его изменения, происходящие на базе современного научно-технического прогресса. Эти исследования позволили сделать главный вывод: господство общественной формы производства и общественной формы присвоения создает необходимые **условия для более непосредственных и прочных кооперативных связей между совокупным рабочим, что оказывается основным средством расширения и роста производства.**

Конечно, в условиях социализма труд еще продолжает оставаться сферой «не свободы», поскольку разделение и, следовательно, содержание каждого конкретного вида труда не всегда зависит от интересов и способностей человека. Однако социалистическое общество кровно заинтересовано в росте производства, ускоренном техническом прогрессе и преодолении этой «не свободы». Только на этой основе становится реальной возможность широкого развития технического и научного творчества индивидов, находящихся на разных полюсах системы общественного разделения труда. Использование этой возможности немыслимо без анализа содержания труда различных групп тружеников и целенаправленного изменения на этой научной основе характера, глубины и масштаба их творческой инициативы в конкретной трудовой деятельности.

Оптимальная эффективность современного машинного производства достигается путем все более узкой специализации труда и в ряде производств ростом малосодержательного, монотонного труда. В результате труд творческий сочетается с механическим, малосодержательным, не удовлетворяющим работников, уровень образования и культуры которых возрос. Может ли данное противоречие быть полностью и немедленно преодолено? Разумеется, нет. Однако этот противоречивый процесс в значительной мере поддается регулированию, если это регулирование основано на детальном анализе содержания труда существующих групп работников и целенаправленном исследовании главных направлений и тенденций социалистического производства и его технического базиса.

Несомненно, плодотворным в этом отношении является разработанный в результате конкретно-социологического анализа и изложенный в настоящей книге новый принцип классификации труда, в основу которого положено соотношение его механических и творческих функций. Исходя из этого принципа выделяются шесть следующих основных групп рабочих:

а) осуществляющие наблюдение за автоматической работой оборудования (I группа); б) занятые непосредственно управлением машиной, станком, инструментом или технологическим процессом (II группа); в) дополняющие работу машины, станка, аппарата (III группа); г) выполняющие работу ручным способом или с помощью ручного механизированного инструмента (IV группа) [1]; д) занимающиеся наладкой и настройкой оборудования (V группа); е) осуществляющие ремонт оборудования (VI группа).

При такой классификации для каждой группы рабочих характерно соответствующее данному уровню развития производства специфическое содержание труда, своеобразное соотношение механических и творческих функций. Так, в группах «в» и «г» удельный вес ручного и слабомеханизированного труда высок, в группах «а», «д» и «е», напротив, незначителен. Эта структура труда различных групп рабочих позволяет не только создать его теоретическую модель, но и установить последовательные этапы дальнейшей механизации и автоматизации современного производства.

В первую очередь полную механизацию следует осуществлять для производственных групп рабочих, дополняющих работу машин и механизмов и выполняющих работу при помощи ручного механизированного инструмента. Во вторую очередь — на участках конвейерного труда, где происходит главным образом сборка, трудно поддающаяся автоматизации. Здесь расчлененный труд сохранится, по-видимому, на протяжении еще длительного времени. Проблема конвейерного труда осложнена еще и тем, что пооперационную работу, не требующую высокого уровня образования, выполняют молодые рабочие, многие из которых пришли из средней школы. В связи с этим встает задача подготовки и переподготовки кадров промышленного производства. Целесообразно научить людей, работающих вручную при машинах и механизмах, а также управляющих машинами, навыкам наблюдения, наладки и ремонта этих машин. Рабочие, занятые на конвейере, должны овладеть навыками управления и ремонта всех машин данного технологического цикла.

Таким образом, избранный принцип классификации ориентирует развитие производства на изменение содержания труда в направлении его обогащения, определяет пути возможного перехода работников из группы с бедным содержанием труда в группы с более богатым, способствует разработке социально-психологических и квалификационных требований к работникам каждой группы. Он создает возможности для установления оптимального соотношения механических и творческих функций в различных группах, ориентируя на опыт передовых коллективов; способствует выявлению и устранению недостатков функционирования тех или иных коллективов; позволяет установить динамику роста творческих функций работников различных групп по мере развития материально-технического базиса производства.

Разработка данной классификации, составившая одну из задач авторского коллектива, и позволила положить ее в основу применяемой в некоторых наших исследованиях выборки.

---

[1] Эта группа неоднородна по своему составу: сюда входят как высококвалифицированные станочники, выполняющие самые сложные работы, так и рабочие сравнительно низкой квалификации, осуществляющие вспомогательные операции. Польские социологи в связи с этим предлагают дополнить указанную классификацию еще одной группой — группой неквалифицированных рабочих, имеющих дело с ручным инструментом, — уборщиц, подносчиков, разнорабочих и др.

* * *

В настоящей книге анализ содержания труда рабочих дополнен и углублен исследованием рабочего времени, рациональное использование которого является главным источником экономии времени в целом. Как известно, первый экономический закон социализма К. Маркс формулировал следующим образом: «Как для отдельного индивида, так и для общества всесторонность его развития, его потребления и его деятельности зависит от сбережения времени... Общество также должно целесообразно распределить свое время, чтобы достичь производства, соответствующего его совокупным потребностям, подобно тому как отдельное лицо должно правильно распределять свое время, чтобы приобрести знания в надлежащих соотношениях или чтобы удовлетворять различным требованиям, предъявляемым к его деятельности. Поэтому экономия времени, равно как и планомерное распределение рабочего времени по различным отраслям производства остается первым экономическим законом на основе коллективного производства. Это становится даже в гораздо более высокой степени законом» [1].

В настоящее время в практике нормирования труда применяется классификация, в основе которой лежат изменения **предмета труда.** Согласно этой классификации, рабочее время делится на **оперативное время,** когда предмет труда подвергается обработке, и **вспомогательное,** когда предмет труда устанавливается, снимается, замеряется. Нормировщика, таким образом, интересует, **что́** делает рабочий — производит, обслуживает производство или простаивает.

На наш взгляд, более перспективной классификацией рабочего времени, способствующей развитию новых, коммунистических форм труда, является классификация по признаку **содержания труда,** в основе которого лежат **изменения характера функций рабочих.** Такая классификация исходит из того, **как** выполняет рабочий ту или иную трудовую операцию, насколько его рабочее время заполнено творческими или, напротив, механическими операциями.

При классификации рабочего времени по содержанию труда наиболее целесообразной представляется следующая поэтапная последовательность механизации: первоначально она должна охватывать собственно ручные работы, затем ручные работы, дополняющие работу машин, затем ручное управление машин, их ремонт и наладку.

Каждый из этих циклов постоянно требует вмешательства ручного труда. В результате широкой автоматизации производительность труда, безусловно, возрастает, но облегчения труда рабочего не происходит, так как механизируется лишь наиболее легкая функция. Более того, возрастает цикличность и монотонность труда в целом и обогащение его содержания происходит односторонне и недостаточно.

Классификация рабочего времени, данная в настоящем труде, позволяет выявить подобные противоречия в механизации труда и наметить пути их разрешения. Кроме того, она вскрывает нерациональное использование рабочего времени многими категориями тружеников социалистического предприятия, в том числе и инженерно-технических работников (ИТР).

Например, результаты самофотографирования трех рабочих дней 159 директоров предприятий и их заместителей, начальников служб, отделов и

---

[1] Архив К. Маркса и Ф. Энгельса, т. IV, стр. 119.

лабораторий заводов, начальников цехов 15 предприятий Уфы (сентябрь 1965 г.) показывают следующее распределение их рабочего дня (в %): обход территории, проверка работы подчиненных, подведение итогов прошлого дня — 15,08; решение технических вопросов — 16,39; инженерные расчеты — 7,86; беседы с рабочими — 3,62; инструктаж подчиненных, распределение работ — 3,82; решение вопросов снабжения и транспорта — 3,46; осуществление связи с другими предприятиями — 1,76; совещания — 19,52; выполнение общественных поручений — 4,8; личные дела — 0,54; ведение документации — 10,23; чтение технической литературы — 1,40; вызовы к руководству — 2,66; согласование вопросов с другими отделами — 3,85; поиски нужного работника — 0,31; решение бытовых вопросов подчиненных — 1,33; прочие — 3,37.

Таким образом, подлинно инженерная деятельность занимает в труде ИТР не более 20—30% рабочего времени. Более того, в настоящее время административные должности на предприятии (составляющие около 45% всех должностей ИТР) замещаются инженерами, которые лишены возможности заниматься основным делом. Как изменить такое положение вещей? На наш взгляд, это возможно сделать, в частности, путем разделения образования технического на административно-экономическое и собственно инженерное. Это привело бы техническое образование в соответствие с фактической деятельностью инженерно-технических работников на предприятии и повысило бы их удовлетворенность трудом. Одновременно, как свидетельствуют данные, собранные в результате конкретно-социологического исследования в Польше и в Советском Союзе, необходимо радикально **изменить содержание административного труда,** и прежде всего механизировать канцелярские и другие механические функции, занимающие много рабочего времени и мешающие выполнению основных административно-воспитательных задач.

Анализ рабочего времени и его структуры позволяет не только вскрыть огромные резервы роста производительности труда, но и стать основой для разработки системы НОТ. Этот анализ косвенно показывает также, что громадные резервы экономии суточного времени таятся и в структуре внерабочего, в том числе и свободного времени. Свободное же время является величайшей силой, воздействующей на производительную силу труда.

В исследованиях, посвященных этой теме, структура свободного времени рассматривается в зависимости от специфики данного производства, характера и содержания труда, общественной и личной жизни рабочего. Такой всесторонний анализ свободного времени позволил сделать заключение, что характер духовного развития личности **определяется характером и объемом социальных связей, в которые эта личность вовлечена.**

Анализ структуры рабочего и внерабочего времени позволяет глубже понять и причины такого сложного и противоречивого процесса, как текучесть кадров. До последнего времени этот процесс оценивался только с отрицательных позиций, результатом чего были попытки устранить его чисто административными мерами. Научное изучение причин текучести кадров позволило выявить некоторые объективные социальные закономерности и начать поиски научно обоснованных путей ее регулирования.

Конкретно-социологический анализ факторов текучести кадров на промышленных предприятиях Польши и СССР показал, что ее основной причиной является неудовлетворенность содержанием труда и структурой рабочего времени большинства молодых рабочих и работников, имеющих

сравнительно высокий уровень образования. Среди обследованных подсобных рабочих предприятий Уфы 1—4 класса образования имеют 13,6%, 5—7 классов — 46,9, 8—9 классов — 16,9, 10—11 классов — 18,7, среднее специальное и незаконченное высшее — 3,9%. Около трети уходящих с работы меняют ее из-за неудовлетворенности содержанием труда.

Подобное же несоответствие между образованием и содержанием труда обнаруживает конкретно-социологический анализ производственной деятельности рабочих Москвы, Ленинграда, Таллина и других городов. Польский социолог С. Ковалевская также подчеркивает возрастающую роль общего, профессионального и специального образования рабочего, относительное сокращение значения навыков и опыта, что создает потребность в творческом труде и вызывает неудовлетворенность трудом, бедным по содержанию. В результате этой неудовлетворенности создается либо большая текучесть кадров среди лиц, занятых работой с низким содержанием труда, либо их рабочие места оказываются вакантными.

Проведенные исследования показывают, что в первую очередь с предприятия на предприятие по причине неудовлетворенности содержанием труда переходят молодые рабочие, имеющие высокий уровень образования, но низкую рабочую квалификацию, небольшой рабочий стаж и поэтому низкий заработок. Это объясняется, как это показано советским социологом Н. Аитовым, продолжающимся отрывом существующей системы образования от задач производства. Переход с предприятия на предприятие отрицательно влияет на адаптацию молодых рабочих в коллективе, на приобретение ими специальностей и выработку трудовых навыков. Проблема организации труда молодых рабочих в связи с этим становится **важнейшей социальной проблемой.**

В настоящее время средняя школа ориентирует молодежь преимущественно на профессии умственного труда. Как показало обследование учащихся старших классов Уфы, Новосибирска и других городов Советского Союза, около 80% юношей и девушек своими любимыми профессиями назвали профессии умственного труда. На вопрос: «Что Вы собираетесь делать после окончания школы?» — около 80% из них ответили «учиться дальше», около 12% — «учиться и работать» и только 8% ответили — «работать».

Исходя из потребностей современного производства СССР в настоящее время нужно не более 12% работников умственного труда. Если бы вся молодежь, заканчивающая школу и обнаружившая желание учиться, поступала в вузы, страна имела бы около 28% работников умственного труда. Многим из них, естественно, пришлось бы работать не по специальности. Поэтому часть молодежи, получившей среднее образование, вынуждена ныне заниматься неквалифицированным трудом, так как школа не дала профессиональной подготовки к физическому труду.

Разрешение этого противоречия может осуществляться различными мерами. Прежде всего на современном этапе необходима подготовка молодых рабочих, не получивших специального образования в школе, непосредственно на предприятиях. Система трудовой подготовки в средней школе должна предусматривать получение специальных знаний и рабочих навыков, а также рост престижа рабочих профессий. В дальнейшем же, насколько позволяет материально-технический базис, необходимо окончательно ликвидировать ручной, немеханизированный труд. Особое внимание на предприятиях должно быть уделено и созданию возможностей для повышения квалификации и продвижения молодых рабочих. Повышение квалифи-

кации молодых рабочих задерживается из-за недостаточной заботы и умения руководителей производства заинтересовать рабочего перспективами профессионального роста.

Однако текучесть кадров на современном этапе развития общества — это явление сложное, противоречивое, имеющее не только негативную сторону. Социальными корнями текучести являются различия между содержанием труда и его характером, содержанием труда и образованием работников. И в той мере, в какой текучесть кадров заставляет руководителей менять условия труда и организацию работы, в той мере, в какой она способствует выявлению и использованию резервов производства, она оказывает свое положительное, стимулирующее влияние.

Анализ содержания и характера труда позволил не только выявить факторы, влияющие на уровень общей удовлетворенности работой, но и установить между ними корреляционные связи. Так, проведенные в Ленинграде и других городах конкретно-социологические исследования отношения рабочих к труду показали, что в группах рабочих, где удельный вес творческого труда незначителен, на первое место среди факторов, определяющих степень общей удовлетворенности работой, выдвигается заработная плата и условия труда; в группах, труд которых, напротив, носит творческий характер, — содержание работы и характер труда. В целом характер мотивов, определяющих степень общей удовлетворенности работой, имеет определенную последовательность. На первом месте по значимости находится содержание труда, на втором — размер заработной платы, на третьем — возможность повышения квалификации (т. е. продвижение), затем — разнообразие работы, ее организация, отношение администрации к рабочему и, наконец, степень физической нагрузки.

Большое влияние на отношение к труду оказывают связанные с ним **ценностные ориентации** — стремление работать только ради благополучия семьи либо во имя получения образования, общественной деятельности, рационализации на производстве, заработка и т. д. Согласно данным, приводимым в настоящем издании, самые высокие показатели отношения к труду наблюдаются среди рабочих-рационализаторов. У них наивысшая степень удовлетворенности работой, четкое понимание общественной значимости труда и соответствующие показатели работы.

Исследования советских социологов В. Ядова и А. Здравомыслова показывают, что среди рабочих, ориентированных на общественную работу, понимание общественной значимости и объективные показатели работы сочетаются со средней удовлетворенностью трудом. Рабочие, ориентированные на образование, как правило, хорошие производственники, высоко оценивают общественную значимость труда, но их удовлетворенность трудом несколько ниже, чем у основной массы рабочих (в среднем).

Рабочие, ориентированные на семью, существенных отклонений от средней по уровню удовлетворенности работой не имеют, но несколько ниже оценивают общественную значимость труда, хотя дают высокие производственные показатели. Самую низкую удовлетворенность своей деятельностью и низкое понимание общественной значимости труда обнаруживают рабочие, ориентированные исключительно на заработок, хотя по своим производственным показателям они не отличаются от других рабочих. Такие же низкие показатели имеют и те, у кого четко выраженной ориентации вообще нет.

Значение анализа ценностных ориентаций работников трудно переоценить. Этот фактор решительным образом сказывается на всех харак-

теристиках отношения рабочих к труду. В свою очередь характер ценностных ориентаций, и прежде всего уровень запросов к содержанию труда, высоко коррелируется с уровнем общего образования различных слоев трудящихся. Факты показывают, что средний уровень образования рабочих, не удовлетворенных работой, выше, чем удовлетворенных. Иными словами, чем выше образовательный уровень рабочего, тем большее значение приобретает для него содержание труда, тем больше требований предъявляет он к творческим возможностям своей работы.

В этой связи возникает важнейшая социальная проблема **установления гармонического соответствия между функциональным содержанием труда и возможностями рабочих, определяемыми не только уровнем их профессиональной и общеобразовательной подготовки, но и характером запросов личности, ее ценностной ориентации.**

Тактическое решение этой проблемы требует при социальном регулировании профессионального отбора обязательно учитывать **ценностные ориентации личности,** готовить рабочих широкого профиля, имеющих возможность перемены труда в масштабах технологического процесса. Стратегическое решение проблемы требует перехода к комплексной автоматизации, превращению монотонного, малоквалифицированного труда в комплексно-автоматизированный.

В то же время следует учитывать, что в связи с переходом промышленности СССР на новую систему стимулирования производственной деятельности повысится мотивационное значение двух других элементов рабочей ситуации — заработка и взаимоотношений в рабочем коллективе. Однако, как нам представляется, мотивационного значения функционального содержания труда это не уменьшит.

Заслуживает внимания также вопрос о взаимоотношениях между рабочими и руководителями в условиях социалистического производства, который анализируют в своих статьях польский социолог Я. Хозер и советские социологи А. А. Зворыкин, А. М. Гелюта и др. На основе анализа конкретного материала Я. Хозер, например, отмечает тенденцию ослабления товарищеских связей человека по мере его продвижения по служебной лестнице. Другой стороны проблемы — преодоления этой тенденции по мере сближения условий труда и быта людей, их участия в общественно-политической жизни страны и развития коллективизма — Я. Хозер не касается. Анализ последней зависимости содержится в работах А. А. Зворыкина, А. М. Гелюты и других, посвященных проблеме социального управления на современном промышленном предприятии.

В настоящем издании специально рассматривается также положение женщины-работницы на современном промышленном предприятии и в быту.

Авторы, исследующие эту проблему (А. Г. Харчев, С. И. Голод, З. А. Янкова, Г. А. Слесарев, Е. Пиотровский, А. Куржиновский), не только раскрывают причины сохраняющегося до известной степени социального неравенства женщины на производстве и в быту, но и предлагают меры преодоления этого неравенства.

Таковы в общих чертах основные направления, по которым проводились конкретно-социологические исследования на ряде советских и польских предприятий, анализу результатов которых посвящен предлагаемый труд. Это сравнительное исследование помогает, как нам представляется, выявить те общие тенденции, которые, несмотря на существующие различия условий и исторических судеб наших стран, характеризуют функцио-

нирование и развитие производства на социалистическом предприятии, способствуют раскрытию сущности и выяснению основ тех реальных противоречий и трудностей, которые в этих процессах возникают. Наконец, настоящее исследование дает основание надеяться, что результаты его будут иметь практическое значение, явятся вкладом в преодоление указанных трудностей. Более того, полученные результаты позволят сделать сравнительно широкие научные обобщения, углубить теорию становления коммунистической формации и непосредственно подойти к прогнозированию некоторых процессов развития социалистического производства на основе осуществляющейся научно-технической революции.

* * *

Анализ материалов, собранных авторским коллективом, показывает, что функционирование современного производства невозможно без преодоления многих реальных противоречий его роста, изучение которых имеет огромное практическое значение. Дальнейший прогресс производства с необходимостью требует качественного изменения технического базиса, создания принципиально новой системы машин, сочетающей в себе преимущества массового поточного производства и гибкого технологического процесса. Именно такое сочетание характерно для так называемой **автоматической системы машин,** в которой четвертым звеном является управляющий кибернетический механизм.

Благодаря созданию такой системы коренным образом изменяется само содержание понятия автоматизации. Это новое содержание превращается в отправной пункт для нового этапа развития техники и науки, для революционного изменения характера, содержания и форм труда. Введением в систему машин регулирующего или управляющего звена достигается изменение характера труда, который становится действительно свободным. Разделение деятельности между людьми перестает носить вынужденный характер.

Общественное разделение труда основывается, как известно, на его техническом разделении и предполагает различное содержание труда, различное соотношение механических, репродуцирующих и творческих функций в зависимости от места человека в системе производства. Высвобождение его из сферы собственно материального производства означает, что механические, репродуцирующие функции труда вообще перестают быть функциями человека. Его труд по своему содержанию становится подлинно человеческим, творческим. Вместе с тем это означает преодоление существенных различий между умственным и физическим трудом.

Изменение характера и содержания труда ведет к изменению его формы, что может в своих последствиях превратить самодеятельность в господствующую форму труда, утвердить подлинную коллективность, преодолеть различия между формальными и неформальными отношениями и, следовательно, привести к гармоническому сочетанию интересов индивида и общества. Единственной основой дисциплины становится самодисциплина. Труд человека превращается в первую жизненную потребность. Вместе с этим управление людьми теряет присущий ему до сих пор внешний по отношению к индивидам характер, становится их собственным делом.

Как показывает анализ конкретных материалов, приведенных в настоящем издании, современный этап научно-технической революции создает условия для следующего ее этапа, который должен коренным образом изменить материально-технический базис производства. Это в свою очередь необходимо повлечет за собой и новые качественные преобразования в социально-экономических характеристиках труда и всей социальной организации, исследование которых — задача будущего.

РАЗДЕЛ ПЕРВЫЙ

СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

2 Заказ № 412

ВСТУПЛЕНИЕ

В жизни человека бывают решения, которые оставляют особенно глубокий след. Одним из них, и притом таким, которое часто трудно изменить впоследствии, является выбор профессии. Это решение подготавливается в течение многолетнего пребывания ребенка в школе. Помимо школы на ребенка оказывают влияние семья, товарищи и множество других факторов (происхождение, место жительства, пол и т. п.). Сам акт принятия решения — выбор первой профессии — является завершением данного процесса и началом новой фазы профессионального развития.

Выбор профессии осуществляется молодым человеком в тот период, когда он недостаточно подготовлен для принятия такого решения. В Польше, например, около 80% оканчивающих основную школу учащихся должны выбирать свою профессию в возрасте около 15 лет (а до недавнего времени — 14 лет). Молодежь в этом возрасте переживает трудный период созревания, период особенно острых как физических, так и психических изменений. При таком положении вопрос будущего профессионального использования могут решить совсем не те факторы, которые должны иметь значение при выборе направления дальнейшей деятельности.

Свобода выбора профессии ограничивается существующей системой образования, структурой обучения, настоящими и будущими потребностями в кадрах в масштабе всей страны или отдельной области. В выборе профессии решающее значение могут иногда иметь совершенно непредвиденные факторы, например, такие, как просто мода на те или иные направления в производстве, культуре или науке, имеющие действительную или мнимую привлекательность.

Быстрые темпы технического прогресса и развития культуры в настоящее время постоянно меняют потребности в кадрах для народного хозяйства. Поэтому лишь весьма приблизительно можно определить, специалисты каких профессий и в каком количестве могут понадобиться через несколько лет. С другой стороны, система образования и подготовки кадров в какой-то степени определяет экономическое развитие и удовлетворение будущих потребностей в кадрах. Все это свидетельствует о важности изучения факторов, оказывающих влияние на решение о выборе профессии.

Молодежь, которая в настоящее время является объектом нашего исследования, вершины своей профессиональной активности достигнет в 2000 г. Нет сомнения в том, что самые большие достижения современной техники к тому времени уже устареют. В 2000 г. люди будут иначе работать, иначе отдыхать, тогда потребуются иные профессии и специальности. Отсюда возникает и проблема подготовки современной молодежи к выполнению задач, с которыми она столкнется через 30 лет.

Изучение факторов, влияющих на выбор молодежью будущей специальности и осуществление ее жизненных планов, изучение интересов молодежи, ее ожиданий и профессиональных склонностей, должно облегчить осуществление жизненных планов молодежи в соответствии с ее устремлениями. Это необходимое условие реальной помощи молодежи в самый трудный период ее жизни.

Определенный интерес в связи с этим может представлять исследование, которое проводилось социологами ПНР и СССР. Программа этой работы охватывала довольно широкий круг социально-экономических, социологических и социально-психологических проблем, в том числе изучение привлекательности различных занятий, факторов, влияющих на образование, профессиональные склонности, выбор профессии, трудоустройство, жизненные пути различных групп молодежи. В программу входило исследование социальной, профессиональной и территориальной мобильности при выборе профессии, эффективности системы производственного обучения в школах, его соответствия потребностям народного хозяйства в кадрах по специальности и профессиональным склонностям молодежи, путей совершенствования планирования и подготовки квалифицированных кадров, улучшения системы профконсультаций и профориентации. Ставилась также задача на основе этих исследований выяснить, нельзя ли прогнозировать личные планы, профессиональные склонности, трудоустройство, конкурс в вузах и техникумах, профессиональные, территориальные и социальные передвижки в связи с выбором профессий среди той группы молодежи, которая осуществляет этот выбор по существу без всякой регламентации.

Как видно, в ходе исследования предполагалось изучить большую группу проблем, так или иначе связанных с некоторыми новыми понятиями: привлекательность профессий, престиж различных профессий и т. п.

В социологических исследованиях за рубежом широко используется понятие престижа профессии, понимаемого как степень уважения (или неуважения) различных людей к тем или иным профессиям. Наряду с этим в нашей литературе используется понятие привлекательности различных профессий.

Оценки привлекательности профессии, которые были получены нами,— это субъективные оценки, которые выражают отношение данного индивида к набору профессий. Но из этого не следует, что они случайны. «Даже туманные образования в мозгу людей, и те являются необходимыми продуктами, своего рода испарениями их материального жизненного процесса, который может быть установлен эмпирически и который связан с материальными предпосылками» [1]. Субъективные оценки профессий следует рассматривать как преобразованное в головах людей отражение действительных связей, существующих в обществе, которое не может не оказывать влияния на реальное поведение определенных совокупностей. С другой стороны, поскольку различия в объективных, реальных условиях существования, системе связей и отношений, в которых развивается человек, имеют черты определенного сходства и различия для разных слоев и классов, закономерно изменяются в пространстве и времени, постольку и «эхо» этого реального жизненного процесса, отражение его в головах людей также имеют определенные закономерные различия и тенденции.

---

[1] *К. Маркс* и *Ф. Энгельс.* Соч., т. 3, стр. 25.

Такие субъективные оценки обычно включают в себя ряд элементов, в том числе элементы престижа. Поэтому при анализе информации, полученной нами, необходимо учитывать, что она не только говорит о привлекательности профессии в сугубо экономическом плане, но и дает представление о престиже тех или иных профессий среди различных групп молодежи. С этой точки зрения шкала привлекательности, с одной стороны, содержит элементы объективных различий между разными профессиями (различия в заработках, квалификации и т. п.), которые сравнительно просто выражаются в количественной форме, с другой — элементы оценивания, которые могут основываться на самых различных критериях и которые можно выразить лишь в показателях субъективного отношения.

При изучении привлекательности, престижа профессии мы не можем судить о степени удовлетворения потребностей человека, оперируя лишь количеством материальных благ, приходящихся на долю каждого, поскольку потребности у разных социальных, национальных, профессиональных, возрастных групп неодинаковы. Поэтому степень удовлетворения потребностей часто выражают как отношение определенного количества благ определенного набора, который получен данным индивидуумом или данным социальным слоем, к потребностям этого индивидуума или слоя. Подобно этому социолог часто не удовлетворяется сведениями, скажем, об удельном весе профессиональных групп среди населения. Ему необходимо знать, как оценивают представители этих групп различные профессиональные позиции в данном обществе, как, в частности, они оценивают свое место в общественной структуре, каким престижем сравнительно с другими пользуется у них собственная профессия и т. д. Изучение престижа различных занятий дает важную информацию о том, куда и почему стремится та или иная группа, т. е. позволяет подойти к пониманию мотивов поведения, в частности социальной, профессиональной, территориальной мобильности.

Знания являются важным орудием профессиональной ориентации. Поэтому изучение знаний, опыта, оценок, их специфики у разных социальных групп есть необходимая предпосылка эффективного управления человеческим поведением.

Человеческие знания об общественной жизни, тот опыт, которым располагает данный класс или социальный слой, часто не являются универсальными. Поэтому стереотипы, оценки имеют специфичный для каждого слоя характер. Оценка привлекательности профессии несет на себе как бы печать прошлых и современных представлений, которые сложились у данного слоя на основе опыта его взаимоотношений с другими социальными слоями. Отношение к профессии как к показателю социальных связей, основанному на общественном разделении труда, также определяется опытом, который накоплен данным классом, слоем, группой, и спецификой их интересов.

Таким образом, понятие привлекательности профессии [1] является результатом сложного взаимодействия своего собственного опыта и информации, полученной в процессе социального обучения. Учитывая различие ценностных ориентаций в разных социальных группах, а также то, что они

---

[1] «...Сам термин «привлекательность профессии» довольно неопределенен. Это и творческий характер труда, и хороший заработок, и возможность роста, продвижения, и общественный авторитет профессии, и простота, легкость работы, и ограниченный срок профессиональной подготовки и т. д. и т. п.» (*В. В. Водзинская, Г. И. Саганенко, В. А. Ядов.* В поисках научных методов регулирования социальных процессов. — «Вопросы философии», 1966, № 6, стр. 163).

сами по себе обычно не осознаются, вряд ли можно надеяться установить конкретные строго отдифференцированные мотивы, которыми руководствовались школьники, оценивая привлекательность той или иной профессии.

Такой подход к оценке привлекательности профессий не является достаточно точным. Однако можно в принципе преодолеть неопределенность такого рода. «В общественной жизни мы встречаемся и с такими регуляторами человеческой деятельности, как социально значимые вкусы, склонности, предпочтения и тому подобные ценностные ориентиры, в которых характеристики объекта действия неразрывно связаны с субъективным отношением, установкой. Если, скажем, обычай фиксируется как некое непреложное требование в общественном (нравственном, религиозном) сознании, то ценностные ориентации часто вообще не фиксируются специально, то есть не осознаются как таковые» [1].

Как справедливо отмечает Ю. А. Левада, при формировании ценностных ориентаций (а в основе различий в оценках привлекательности профессий лежат различия в системах ценностей жизни) существует примат целостной «субъективной» оценки ситуации перед объективным расчленением на компоненты, выделением функциональных и причинно-следственных связей. «...Субъект различает полезные и вредные воздействия внешней среды до того, как он выделяет отдельные объекты этой среды, их связи и отношения» [2]. Нам представляется, что это относится и к оценке привлекательности профессий.

При проведении исследований в СССР и в Польше применялись одинаковые методы. Были совместно разработаны вопросы для анкеты, явившейся источником той информации, на основе которой был проведен анализ и принята схема статистической обработки. Предварительные итоги исследования были обсуждены на польско-советском совещании в Варшаве в июне 1966 г.

Разница в исследованиях касается места исследования и его объекта. В СССР исследованием было охвачено около 5 тыс. учеников средних школ Новосибирской области (исследование под руководством В. Н. Шубкина) и около 3 тыс. учеников средних школ Ленинграда и Ленинградской области (исследование В. В. Водзинской). В Польше А. Сарапата занимался изучением привлекательности профессий среди выпускников средних школ в Плоцке, Пулавах и Ополе (всего 5 тыс. учеников), а М. Боярская и другие социологи изучали проблему влияния социальных факторов на выбор молодежью профессии на материале, собранном в Пулавском уезде. Исследованием было охвачено 1700 человек (все выпускники школ в этом уезде).

На выбор места и объекта исследования решающее влияние оказали потребности обеих стран, а также те возможности, которыми располагали группы, проводившие исследование.

Выбор профессии в Польше и в СССР происходит в специфических социально-экономических условиях. Например, в Советском Союзе уже давно завершено полное обобществление средств производства. В деревне нет мелкотоварной формы хозяйства, а в городе — индивидуального ремесла. В Польше же около 37% трудящегося населения занято в индивидуальном хозяйстве на селе, а в городе известное место занимает частный сек-

---

[1] *Ю. А. Левада.* Сознание и управление в общественных процессах. — «Вопросы философии», 1966, № 5, стр. 68.
[2] Там же.

тор — ремесло и бытовые услуги. Поэтому понятно, что в этих странах по-разному выглядит оценка потребностей в кадрах и подготовка их для этих сфер производства. Иначе выглядит и проблема выбора тех профессий, которые связаны с сельским хозяйством или ремеслом. Существенна разница и в системах образования в обеих странах.

Несмотря на наличие этой разницы, нашим исследованиям присущи многие общие моменты, сравнение которых представляет исключительный интерес. Это вопрос привлекательности, престижа у разных профессий, системы ценностей, формирующих определенные установки молодежи и т. д. Итоги нашей работы указывают на множество важных проблем, касающихся выбора молодежью своей первой профессии. Знание этих проблем необходимо для наших практиков в области социальной политики и экономики.

В. Н. ШУБКИН

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

Общественное поведение молодежи при выборе первой профессии — чрезвычайно сложный процесс, который определяется как спецификой личности, так и влиянием внешних условий. Внешние условия при этом оказывают существенное воздействие на отношение к профессиям, личные планы и решения, на поведение различных групп молодежи.

Рост производительных сил, научно-техническая революция, большие перемены во всех областях жизни советского общества обусловливают высокую профессиональную и социальную мобильность, предъявляют разнообразные и быстро меняющиеся требования к молодежи, вступающей в самостоятельную трудовую жизнь. Вместе с тем это выдвигает новые проблемы перед обществом. Как правило, эти проблемы носят сложный, комплексный характер. Они затрагивают широкий круг вопросов, связанных с социальными проблемами труда, семьи, образования, воспитания, подготовки кадров, производственного обучения, профессиональной ориентации, выбора профессии, трудоустройства и т. п. Они касаются и подростков, только что закончивших восьмилетку, и молодых людей, окончивших средние учебные заведения (школы, техникумы, профессионально-технические училища), и молодых специалистов, получивших высшее образование.

Успешное решение этих проблем имеет как социальные, так и экономические последствия. Во-первых, уменьшается возможность ошибок, неудовлетворенности, разочарования, связанных с первыми шагами молодежи, что создает объективные предпосылки для сокращения разного рода антисоциальных явлений (пьянства, преступности и т. п.). Во-вторых, это ведет к сокращению ненужной текучести и миграции. Создаются условия для успешной работы молодежи во вновь осваиваемых районах страны, улучшается отбор и подготовка кадров для всех отраслей народного хозяйства, науки и культуры, осуществляется более быстрое и эффективное включение юношей и девушек в трудовой процесс. Все это способствует решению экономических задач — росту производительности общественного труда, ускорению темпов научно-технического прогресса, достижению наибольших результатов с наименьшими затратами.

Выбор профессии у выпускников школ связан с крупными социальными, профессиональными и территориальными передвижками. Несмотря на значительные индивидуальные различия, сходство внешних условий обусловливает сходство типов поведения. Возникает определенная устойчивость жизненных путей, перехода из одной социальной или профессиональной группы в другую, определенная повторяемость в смене мест жительства и т. п. Эти закономерности в поведении различных групп при выборе профессии могут быть выявлены при анализе массовой информации, характеризующей отношение к профессиям, личные, профессиональные,

миграционные планы, а также реальные профессии, места работы, учебы, жительства, полученные выпускниками одних и тех же школ за ряд лет.

Программа работы, которая проводилась социологической группой лаборатории экономико-математических исследований Новосибирского университета и Института экономики СО АН СССР в 1962—1966 гг., охватывала довольно широкий круг социально-экономических, социологических и социально-психологических проблем, как-то: привлекательность различных занятий; социальная, профессиональная и территориальная мобильность при выборе профессии; эффективность системы производственного обучения в школах, его соответствие потребностям народного хозяйства в кадрах (по специальностям и профессиональным склонностям молодежи); некоторые пути совершенствования планирования и подготовки квалифицированных кадров, улучшение системы профконсультаций и профориентации. Ставилась также задача выяснения на основе повторных обследований, в какой мере устойчивы личные планы, в какой мере устойчивы на протяжении ряда лет профессиональные, территориальные и социальные передвижки в связи с выбором профессии и т. п. Исследование потребовало разработки ряда методологических вопросов, обусловленных спецификой количественных методов (экспертные оценки и ранжировка профессий, разработка специальных коэффициентов, балльные оценки профессий и т. п.), а также проверки и отбора наиболее эффективных и экономных методов обработки массовой информации [1].

Исследование проводилось в несколько этапов.

Информация разрабатывалась в социальном и территориальном разрезах. Это позволило на сопоставимом материале за ряд лет изучить устойчивость влияния некоторых внешних факторов на личные, профессиональные, миграционные планы и их реализацию при выборе первой профессии. Проведение аналогичных обследований по той же методике в других районах страны создавало возможность выявить, какие из этих тенденций и взаимосвязей имеют локальный, а какие более общий характер.

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

Большое внимание в работе уделялось изучению привлекательности профессий среди различных групп молодежи. Оценка привлекательности профессии не есть результат лишь собственного опыта. Это своеобразный сплав собственного и прошлого опыта. Отношение к различным занятиям формируется до того, как человек вступает в общение с представителями тех или иных профессий. Благодаря «наследственной» информации, которую человек получает в процессе обучения от своего социального окружения, он еще до того, как перед ним встал вопрос о выборе профессии, оказывается в какой-то мере ориентированным в том, как вести себя в этой ситуации, как оценивать то или иное занятие, тот или иной вариант или путь. Устойчивость «наследственной» информации обусловливает определенную устой-

---

[1] См. *В. Н. Шубкин.* Выбор профессии в условиях коммунистического строительства. — «Вопросы философии», 1964, № 8; *его же.* Молодежь вступает в жизнь. — «Вопросы философии», 1965, № 5; «Количественные методы в социологических исследованиях». Сб. статей. Новосибирск, 1964; «Количественные методы в социологии». М., 1966.

ТАБЛИЦА 1
ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ НАУЧНЫХ ПРОФЕССИЙ

№ п.п.	Отрасли науки	Оценки привлекательности в баллах*		
		В целом	В том числе	
			юноши	девушки
1	Физика	7,69	7,91	7,56
2	Математика	7,50	7,45	8,20
3	Медицина	7,32	6,28	7,89
4	Химия	7,23	6,57	7,65
5	Геология	6,84	6,43	7,08
6	Экономико-математические исследования	6,33	5,79	6,62
7	История	6,17	5,57	6,49
8	Философия	6,05	5,42	6,39
9	Филология	5,75	4,78	6,27
10	Экономика	5,52	4,89	5,88
11	Биология	4,66	4,24	4,93

* Оценки от 1 до 10 баллов (10 баллов — самая привлекательная, 1 балл — самая непривлекательная).

чивость и повторяемость оценок профессий, типов поведения для представителей одних и тех же социальных слоев.

Материалы массовых обследований показывают, что разные группы молодежи имеют свою специфическую оценку привлекательности различных занятий. О привлекательности некоторых научных профессий можно судить по результатам опроса 3 тыс. выпускников средних школ в 1963 г. (см. таблицу 1).

Аналогичную картину мы получили и в 1965 г., когда оценка привлекательности профессий проводилась по 5-балльной системе (см. таблицу 2).

Наибольшим престижем среди юношей и девушек пользуются физико-математические науки, затем идут естественные и, наконец, гуманитарные. Самую высокую оценку юноши дали физике и математике, а девушки — химии и медицине. Самую низкую и те и другие дали филологии и экономике.

ТАБЛИЦА 2
ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ НАУЧНЫХ ПРОФЕССИЙ

№ п.п.	Отрасли науки	Оценки привлекательности в баллах	
		Юноши	Девушки
1	Физика	3,81	3,89
2	Математика	3,61	3,91
3	Геология	3,59	3,95
4	Химия	3,44	3,99
5	Экономико-математические исследования	3,43	3,75
6	Медицина	3,25	3,98
7	История	3,13	3,70
8	Философия	3,02	3,61
9	Биология	3,02	3,63
10	Экономика	2,95	3,49
11	Филология	2,93	3,58

Отношение молодежи к массовым профессиям, не требующим высшего образования, отчетливо видно из таблицы 3.

Те же тенденции наблюдаются при анализе привлекательности занятий, требующих высшей квалификации. Наблюдаются отчетливые различия в оценках привлекательности профессий между юношами и девушками, между жителями сел, мелких, средних городов и областного центра, между представителями различных социальных групп.

ТАБЛИЦА 3

ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ МАССОВЫХ ПРОФЕССИЙ

№ п.п.	Группы профессий низшей и средней квалификации	Оценки привлекательности в баллах		
		В целом	В том числе	
			юноши	девушки
1	Работники транспорта и связи	5,28	5,46	5,19
2	Работники просвещения, культуры и здравоохранения	4,82	3,46	5,52
3	Рабочие промышленности	4,26	4,35	4,20
4	Рабочие-строители	4,07	3,75	4,25
5	Работники сельского хозяйства	3,75	3,73	3,76
6	Работники сферы обслуживания	2,63	2,34	2,79

Сопоставление материалов обследований в Новосибирской области с аналогичными материалами по другим областям показывает, что в целом выпускники школ весьма единодушно оценивают предложенный им набор профессий. Вместе с тем выявляется и определенная специфика. Так, например, ленинградские школьники, как правило, ниже оценивают профессии физического труда.

В 1965 г. были проделаны расчеты оценок привлекательности профессий у разных социальных групп молодежи. Анализ показал, что социальное положение семьи обусловливает специфическое отношение к данному набору профессий. Так, например, в среднем сыновья колхозников выше, чем сыновья интеллигентов, оценивают основные профессии физического труда. Особенно велики у них различия в оценке сельскохозяйственных профессий, в частности механизаторов, которые имеют на селе престиж не ниже, чем некоторые научные профессии в городе. Сыновья колхозников также выше, чем сыновья интеллигентов, оценивают работу на транспорте (особенно профессию летчика) и большинство инженерных профессий. Зато оценка ряда научных профессий (ученый-геолог, экономист-кибернетик, ученый-медик, ученый-философ, ученый-биолог, ученый-филолог), профессии писателя, работника искусств, врача, преподавателя вуза выше у юношей из семей городской интеллигенции. Более или менее аналогичная картина наблюдается и у девушек.

Очень низко оценивают юноши и девушки привлекательность массовых профессий в области сельского хозяйства и сферы обслуживания. При этом нужно учитывать, что, несмотря на то что рост производительности труда в сельском хозяйстве ведет и будет вести не только к относительному, но и к абсолютному уменьшению численности занятых, во многих районах страны, в частности в Сибири, проблема создания постоянных сельскохозяйственных кадров имеет и будет иметь первостепенное значение. Без устойчивых, любящих свое дело кадров нельзя создать эффективное сельскохозяйственное производство. Поэтому вопрос о повышении привлекательности профессий сельскохозяйственного труда имеет важное практическое значение.

ТАБЛИЦА 4
ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРОФЕССИЙ В РАЗНЫХ ПО СТЕПЕНИ УРБАНИЗАЦИИ РАЙОНАХ В 1965 г.

Профессии	Оценки в баллах			
	Села	Мелкие города	Средние города	Новосибирск
Юноши				
Трактористы-комбайнеры	3,17	2,72	2,70	2,48
Полеводы	2,69	2,34	2,27	1,81
Девушки				
Трактористы-комбайнеры	2,40	2,28	2,47	2,30
Полеводы	2,73	2,57	2,70	2,22

Причины ухода молодежи из сферы сельскохозяйственного производства сводятся в конечном счете к социально-экономическим и культурно-бытовым различиям между городом и деревней. Быстрый рост промышленности, строительство новых городов, развитие радио, кино, телевидения, проникновение в деревню городских стандартов жизни — все это также привлекает сельскую молодежь в города.

Урбанизация заметно сказывается на отношении молодежи к различным занятиям. Поэтому привлекательность профессий неодинакова в разных по степени урбанизации районах.

Таблица 4 наглядно показывает, что для сельской молодежи, хорошо знающей условия сельскохозяйственного труда, эти профессии являются более привлекательными, чем для городской молодежи. Выше оцениваются в сельской местности и специалисты сельского хозяйства. Чем дальше от села, тем отрицательнее отношение к сельскохозяйственным профессиям, особенно у юношей.

Проблема создания постоянных кадров в сельском хозяйстве не сводится только к повышению материальной заинтересованности. Часто здесь играют роль другие факторы. Например, с призывом сельских юношей в армию в какой-то мере нарушается естественная поло-возрастная структура села (так как значительная часть юношей после службы в армии уходит на стройки, в промышленность и т. д.). Это нередко приводит к тому, что многие девушки стараются также перейти в город. При этом сплошь и рядом они уходят в города не из материальных расчетов, а просто стремясь устроить свою личную жизнь.

Повышение привлекательности сельскохозяйственных профессий связано с решением крупных экономических и социальных проблем, с повышением материальной заинтересованности, с тщательным учетом социологических, и в частности демографических, факторов. Наряду с этим было бы полезно, прежде всего в сельских школах, широко пропагандировать сельскохозяйственные профессии, используя в этих целях печать, телевидение, радио, кино.

С иных позиций следует решать вопрос о путях повышения привлекательности профессий сферы обслуживания. Сейчас ушли в прошлое иллюзии о том, что социализм возможен без торговли. Однако недооценка сферы обслуживания, работников торговли, делопроизводителей, технических работников в сфере умственного труда сказывается до сих пор. Усилиями работников кино, радио, печати мы создаем иногда пренебрежительное отношение к профессиям сферы обслуживания. И пожинаем горькие плоды. Эти профессии весьма непривлекательны среди нашей молодежи, что серьезно мешает улучшению жизни и быта советских

ТАБЛИЦА 5

ЗАНЯТИЯ РОДИТЕЛЕЙ И ВЫБОР ПРОФЕССИИ ДЕТЬМИ [1]

Родители имеют профессии, требующие подготовки	Дети получили профессии, требующие прежде всего подготовки			
	В % к итогу			Всего семей (в %)
	физико-математической и технической	естественной	гуманитарной	
Физико-математической и технической	64,0	16,0	16,0	100
Естественной	42,0	14,0	44,0	100
Гуманитарной	53,0	10,0	32,0	100
В том числе сыновья				
Физико-математической и технической	88,0	8,0	2,0	100
Естественной	50,0	13,0	37,0	100
Гуманитарной	81,0	9,0	5,0	100
В том числе дочери				
Физико-математической и технической	51,0	21,0	24,0	100
Естественной	39,0	15,0	46,0	100
Гуманитарной	37,0	11,0	47,0	100

людей. Особенно низка привлекательность этих профессий у городской молодежи.

Повышение престижа этих занятий — одна из центральных задач нашей пропаганды. Она должна разрушить целую серию довольно устойчивых стереотипов, настойчиво внушать, что обслуживать не значит унижаться, лакействовать, что торговля отнюдь не связана с воровством и жульничеством, что без делопроизводства, счетной работы, стенографии, перевода и пр. невозможно управление народным хозяйством, развитие науки, культуры. Это серьезно облегчит и решение проблем трудоустройства молодежи в новой пятилетке.

Крупные социальные и профессиональные передвижки происходят в связи с выбором профессии. Их характер во многом определяется научно-техническим прогрессом, который оказывает сильное влияние как на профессиональные склонности, так и на выбор профессии. Например, при группировке профессий по характеру подготовки, которой они требуют, были выявлены определенные взаимосвязи между занятиями родителей и детей (см. таблицу 5).

Как видно, преемственность занятий в этом плане сохранили из первой группы 88% сыновей и 51% дочерей, из второй—соответственно 13 и 15%, из третьей — 5 и 47%. В целом продолжают линию отцов 64% «техников», 32% «гуманитариев» и 14% «естественников».

[1] В целях экономии места графа «прочие» не приводится.

Между занятиями родителей и профессиями, которые стремятся получить и получают их дети, имеет место определенная взаимосвязь и в плане «вертикальной мобильности». Так, анализ показывает, что юноши и девушки, окончившие средние школы, получили более творческие профессии, чем имели их родители. При этом выявлена определенная последовательность как стремлений, так и переходов. Большинство выпускников из тех семей, где родители имели наименее творческие профессии, стремилось получить и получило профессии следующей (средней) группы. Большинство выпускников, родители которых имели профессии средней группы, стремилось и получило профессии высшей группы. Большинство выпускников из высшей группы профессий стремилось остаться и осталось в своей группе. В этой группе наблюдалась и наибольшая преемственность занятий. Это дает основание полагать, что повышение удельного веса творческих профессий, несмотря на ряд противодействующих факторов, будет укреплять взаимосвязь между занятиями родителей и детей.

Анализ собранных данных показывает, что в условиях советского общества стирание социальных различий осуществляется не только путем повышения культурно-технического уровня рабочего класса и колхозного крестьянства, но и путем переходов детей рабочих и крестьян к профессиям интеллигентного труда. Эти процессы в огромной степени зависят от постановки системы народного образования. Эффективное осуществление всеобщего среднего образования обеспечит выравнивание шансов, высокую мобильность. В этом — одна из главных социальных задач системы народного образования в нашей стране.

В связи с этим были рассмотрены некоторые проблемы образования. Обработка материалов обследования средних школ Новосибирской области показала, что в 1963 г. работало по специальностям производственного обучения лишь 11%, т. е. большинство выпускников не работало по тем профессиям, которые были получены в школе. Аналогичная картина наблюдалась и в 1965 г. Производственное обучение не обеспечивало и решение задач трудового воспитания, сочетания личных стремлений молодежи с интересами общества. Об этом можно судить по тому, что в 1963 г. 80% выпускников этой области после окончания школы были намерены учиться, 12% совмещать работу с учебой и лишь 8% работать.

Из окончивших в 1965 г. средние школы Новосибирской области юношей были намерены работать 7%, а 83% изъявили желание сразу после окончания школы продолжать свое образование. У девушек эти показатели в 1965 г. были соответственно 6 и 79%. В действительности после окончания школы стали работать 30% юношей и 48% девушек, учиться 59% юношей и 48% девушек.

Как личные планы, так и реальные жизненные пути у выпускников средних школ обусловлены социальными факторами. Так были намерены работать после школы 2% юношей из семей городской интеллигенции против 23% из семей колхозников. Реально стали работать 14% детей из семей городской интеллигенции и 42% детей колхозников.

Наряду с этим на личных планах и профессиональных склонностях выпускников сказываются также различия в степени урбанизации. В крупных городах выше удельный вес желающих учиться, напротив, в сельской местности больше намеренных работать.

В ходе исследования были проведены также расчеты степени реализации личных планов (т. е. определялось, сколько из 100 человек, желающих работать, в действительности стало работать, сколько из 100 человек, же-

лающих учиться, стало в действительности учиться и т. д.). Эти расчеты показали, что реализовали свои намерения в отношении учебы 64% юношей и 55% девушек, в отношении работы — 57% юношей и 75% девушек.

Однако степень реализации личных планов в разных социальных группах неодинакова. Так, реализовали свои планы в отношении учебы 68% детей служащих, 60% детей рабочих и 53% детей крестьян.

В какой же мере те тенденции, которые выявлены при анализе личных планов молодежи относительно работы и учебы, касаются профессиональных планов и выбора профессии? Поскольку материалы в разрезе всех 80 профессий плохо обозримы, мы сгруппировали профессии по следующим разделам: промышленность, строительство, транспорт и связь, сельское хозяйство, сфера обслуживания, просвещение и культура, здравоохранение, наука, административная деятельность.

Анализ показывает, что из юношей, намеренных учиться, 33% предполагали учиться по промышленным профессиям, 11% по профессиям транспорта и связи, 9% по сельскохозяйственным профессиям. 33% девушек думали работать по профессиям просвещения и культуры, 21% по профессиям здравоохранения и 19% по промышленным профессиям. Фактически стали учиться 34% юношей по промышленным профессиям, 18% по профессиям транспорта и связи, 11% по сельскохозяйственным профессиям. У девушек в связи с учебой произошли определенные передвижки: больше всего стало учиться по промышленным профессиям (26%), а затем уже идут профессии просвещения, культуры и здравоохранения. В связи с выбором рабочих профессий удельный вес поступивших работать в промышленность, равно как и в органы просвещения и культуры, был выше процента юношей и девушек, которые хотели работать по этим профессиям, но по всем остальным группам профессий он был ниже.

Это говорит о том, что структура профессиональных склонностей выпускников существенно отличается от структуры действительных потребностей в кадрах. При этом более реалистичны и больше отвечают объективным потребностям профессиональные склонности юношей, нежели девушек. Это обусловлено тем, что учебные заведения Новосибирска преимущественно связаны с подготовкой специалистов по «мужским» профессиям.

При анализе причин низкой эффективности производственного обучения необходимо учитывать, что мы не оказываем необходимой помощи выпускникам при выборе профессии. В середине 30-х годов в нашей стране по сути дела была прекращена работа по профессиональной ориентации, профконсультации и профотбору. Но именно в социалистическом обществе создается возможность и необходимость систематического изучения склонностей, способностей, интересов школьников. Без этого мы не можем использовать полностью способности и таланты каждого. Эта работа должна помочь юношам и девушкам найти свое призвание, выбрать профессию, которая была бы нужна обществу и давала бы максимальное удовлетворение.

Эффективное профессиональное обучение требует решения не только педагогических, но прежде всего социально-экономических проблем. Нельзя всерьез решать вопрос, *как* учить, не решив, *чему* учить, по каким профессиям готовить. Для определения профиля обучения требуются данные о потребностях в кадрах по специальностям (на перспективу). Однако в тот период, когда вводилось производственное обучение, их не было. Не было никакой информации и о профессиональных интересах и склонностях уча-

щихся. В результате этого оказалось, что в избытке подготовлены кадры по одним специальностям и не хватает их по другим. Как бы ни решался вопрос о производственном обучении (подготовка через общеобразовательные школы или подготовка через специальные профессиональные школы), все равно структура профессионального обучения в стране должна ориентироваться на потребности народного хозяйства, области, района в кадрах по специальностям и учитывать профессиональные склонности молодежи.

В связи с этим возникает вопрос об оптимальной структуре профессионального обучения. Для построения модели оптимальной структуры профессионального обучения было предложено использовать балансовый расчет перспективной дополнительной потребности в квалифицированных кадрах по профессиям и основных источников покрытия этой потребности в половом и территориальном разрезах, а также информацию о профессиональных склонностях молодежи, которая может быть получена на основе выборочных обследований молодежи. Поскольку между потребностью в кадрах по профессиям и желаниями молодежи работать по этим профессиям имеется несоответствие, задача состоит в том, чтобы свести к минимуму неудовлетворенность работой по данным профессиям (или обеспечить максимум привлекательности). При этом уменьшатся потери от текучести рабочей силы и миграции при выборе профессий.

Социологический анализ проблем выбора профессии требует учета демографических процессов, специфика которых в эти годы связана с так называемой демографической волной. Юноши и девушки, которые обследовались нами в 1962—1963 гг., — это последнее поколение родившихся в годы войны. Известно, что во всех воевавших странах в годы войны наблюдался резкий спад рождаемости. Он был тем глубже, чем активнее участвовала в войне страна. И наоборот, после окончания войны в связи с демобилизацией и возвращением солдат домой рождаемость резко увеличилась. Число рождавшихся ежегодно в послевоенные годы значительно больше, чем в годы войны. Поэтому за последние годы наблюдается своеобразное «демографическое эхо» войны. Оно выражается в резком увеличении количества молодежи в возрасте 17—18 лет, вступающей в самостоятельную жизнь. При этом резкий рост выпускников средних школ в связи с «демографическим эхом» войны удвоен в 1966 г. в результате перехода от 11-летнего обучения к 10-летнему.

Как это сказывается на численности выпускников средних и неполных средних школ Новосибирской области, видно из таблицы 6.

При анализе проблем молодежи в новой пятилетке необходимо иметь в виду, что они имеют не только экономический, но и социальный аспект. Если наша цель — создать в масштабах страны для молодежи разных социальных групп равные возможности для получения образования, мы дол-

ТАБЛИЦА 6

КОЛИЧЕСТВО ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

(в % к 1962 г.)

Выпускники	Годы					
	1962	1963	1964	1965	1966	1967
Средних школ	100	115	153	201	616	492
Неполных средних школ	100	141	163	180	193	216

жны постоянно контролировать и предвидеть вероятные изменения в этом процессе. Нашей социологической группой проведен ряд расчетов, которые позволяют судить о том, как сказываются демографические факторы, в частности спад рождаемости, не только на численности поступающих и оканчивающих школы, но и на характере отсева, на шансах молодежи, на жизненных путях представителей различных социальных групп.

Исследование дает основание предполагать, что резкое увеличение числа молодых людей, вступающих в трудовую жизнь, может породить ряд трудностей. Если своевременно не принять специальных мер, то это может увеличить отсев из средних школ, уменьшить удельный вес оканчивающих.

Это очень сложная проблема. С одной стороны, мы должны предоставить всем одинаковые возможности для получения образования. С другой стороны, в силу неравенства в материальных условиях в разных семьях, в образовании родителей, в местожительстве, в размещении сети учебных заведений, в уровне преподавания молодые люди с равными способностями, но с разной подготовкой фактически имеют разные возможности для получения образования. Таково противоречие. Его нельзя быстро разрешить, но его нужно видеть и в соответствии с достигнутым уровнем развития намечать определенные мероприятия. В частности, очень важно на основе социологических исследований обеспечить систематическое научное прогнозирование этих процессов как в масштабе всей страны, так и в региональном аспекте.

Необходимо подчеркнуть, что **именно изменение самих объективных условий является главным путем преодоления различий в возможности получения образования.** Попытки решать этот вопрос по линии создания предпочтения для определенных социальных групп независимо от уровня подготовки неизбежно приведут к снижению общего уровня образования, что равносильно задержке научно-технического прогресса.

Вопросы трудоустройства молодежи в новой пятилетке нельзя решать изолированно. Они связаны с общими проблемами использования трудовых ресурсов. Следует высказать некоторые соображения по организации и совершенствованию «службы труда» в стране. У нас все еще сказывается своеобразная теория автоматизма, или самотека, по которой обобществление средств производства само по себе автоматически обеспечивает полную занятость всего населения. В действительности никакого автоматизма нет, ибо общественная собственность на средства производства создает лишь предпосылки, возможности для решения этих проблем. Поэтому нужна кропотливая, повседневная работа для того, чтобы реализовать преимущества социалистического способа производства, и в частности систематически обеспечивать полную занятость населения.

Очень важно иметь картину использования трудовых ресурсов по стране в целом, а также в региональном и отраслевом разрезах. Для эффективного управления трудовыми ресурсами целесообразно иметь не только высокоавторитетное государственное учреждение типа Министерства труда, но и межведомственные, территориальные управления, пункты планового перераспределения рабочей силы [1]. Они, во-первых, могли бы систематически информировать население о потребностях в кадрах и, во-вторых,

---

[1] Важный шаг в этом направлении сделан в нашей стране за последние годы благодаря созданию специального государственного комитета по использованию трудовых ресурсов с управлениями на местах.

давать необходимую информацию для хозяйственных, проектных, плано-во-экономических органов об имеющихся в данном районе, городе, крае трудовых ресурсах. Представляется целесообразным возложить на эти учреждения трудоустройство работников, которые высвобождаются в связи с модернизацией предприятия, изменением специализации и т. п., что разгрузило бы руководство предприятий от несвойственных им функций, явилось бы серьезным фактором повышения эффективности производства. Территориальные управления должны также вести перспективные расчеты потребностей в кадрах по специальностям. При них следовало бы сосредоточить сеть учебных заведений, где могли бы проходить переподготовку и переквалификацию работники, высвобождающиеся на предприятиях. Территориальные управления должны охватывать всю территорию, все отрасли, все население данного региона.

Обеспечить миллионы новых рабочих мест в ближайшие годы и при этом резко повысить эффективность производства за счет внедрения новой техники, механизации и автоматизации производства — сложная задача. При ограниченных капиталовложениях предоставить большее число рабочих мест — значит дать более дешевые рабочие места. Однако более дешевые рабочие места (при прочих равных условиях) — это наименее механизированные рабочие места. Напротив, при высоком уровне механизации стоимость одного рабочего места значительно выше, что не позволяет занять в производстве большее число людей.

Вместе с тем у нас есть резервы для трудоустройства молодежи. Это прежде всего относится к сфере обслуживания. Широкое развитие сферы обслуживания позволит трудоустроить значительное число молодежи, вступающей в самостоятельную жизнь в ближайшие годы (хотя и здесь есть трудности, которые отмечались выше). Для смягчения трудностей, связанных с обеспечением молодежи рабочими местами, необходимо выявлять также все резервы расширения приема в профессионально-технические училища, техникумы и вузы, учитывать эти факторы в связи с разработкой мероприятий по размещению производства, использованию капиталовложений и т. п.

УСТОЙЧИВОСТЬ ОЦЕНОК ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИЙ И ПОВЕДЕНИЕ РАЗЛИЧНЫХ ГРУПП МОЛОДЕЖИ

Исследование устойчивости оценок привлекательности проводилось на материалах массовых обследований молодежи Новосибирской области. При этом предусматривалась статистическая разработка материалов как в территориальном разрезе (Новосибирск, средние города области, мелкие города области, села и деревни области), так и по социальным слоям (городская интеллигенция, сельская интеллигенция, городские служащие, сельские служащие, рабочие промышленности и строительства, рабочие транспорта и связи, рабочие совхозов, колхозники).

Оценки привлекательности профессий, полученные нами при обследовании выпускников школ в последующие годы, практически совпадают с соответствующими оценками, данными юношами и девушками выпуска 1963 г. (см. рис. 1). Они относятся к таким показателям, которые облада-

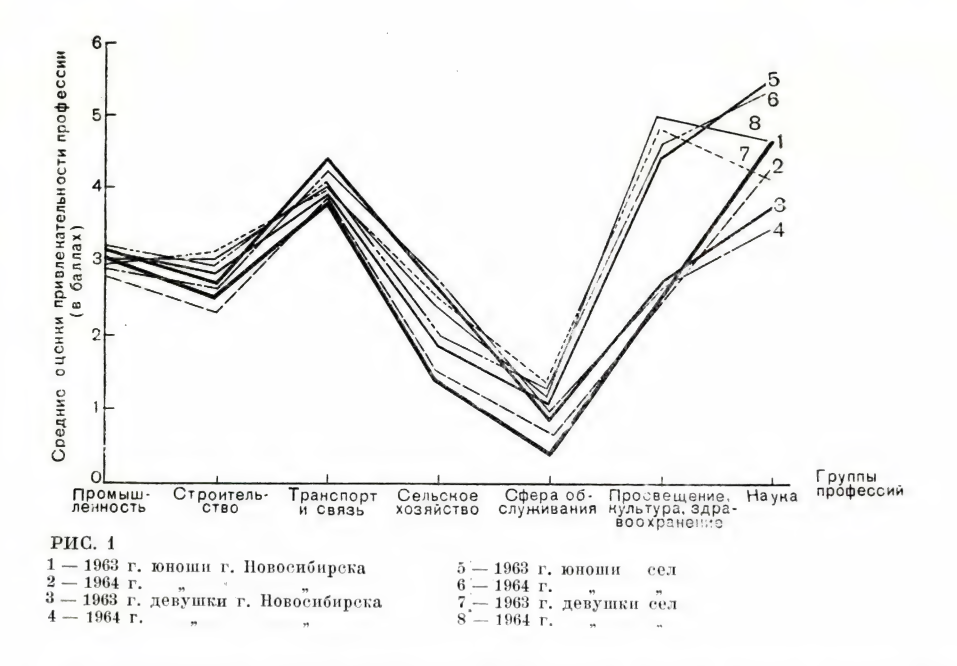


РИС. 1

1 — 1963 г. юноши г. Новосибирска
2 — 1964 г. „ „
3 — 1963 г. девушки г. Новосибирска
4 — 1964 г. „ „
5 — 1963 г. юноши сел
6 — 1964 г. „ „
7 — 1963 г. девушки сел
8 — 1964 г. „ „

ют определенной устойчивостью и которые нельзя игнорировать при решении практических задач.

Расчеты в разрезе отдельных профессий подтверждают вывод об устойчивости оценок привлекательности. Причем устойчивы не только средние оценки, но и распределение их по баллам. Вместе с тем оценки привлекательности дифференцированы у разных групп молодежи. Значительные устойчивые различия наблюдаются между юношами и девушками, между детьми из разных социальных групп, между городской и сельской молодежью.

Анализ материалов обследований в 1963 г. выявил существенное различие в оценках профессий у городской и сельской молодежи. Так, например, по сравнению с городскими оценками выпускницы сельских школ выше оценивали профессии физического труда и ниже профессии умственного труда. Но наряду с этим было обнаружено, что различие оценок постепенно уменьшается. При этом в 1964 г. оценки выпускниц Новосибирска практически не изменились, в то время как оценки выпускниц сельских школ существенно сблизились с городскими: сельские девушки понизили оценку профессий физического и повысили оценку профессий умственного труда. Как видно, средние оценки привлекательности профессий более устойчивы в городе. Аналогичная тенденция наблюдается и при анализе средних оценок у молодежи из разных социальных групп.

В ходе исследования изучалась также колеблемость индивидуальных оценок различных профессий у разных групп молодежи. Сравнительный анализ средних оценок привлекательности профессий и средних квадратических отклонений показывает, что наиболее согласованно оценивают выпускники наименее привлекательные профессии, затем—наиболее привлекательные и, наконец, профессии средней привлекательности. В дальнейшем повысилась согласованность у городской молодежи в связи с оценкой малопривлекательных профессий, в то время как среди сельской молодежи

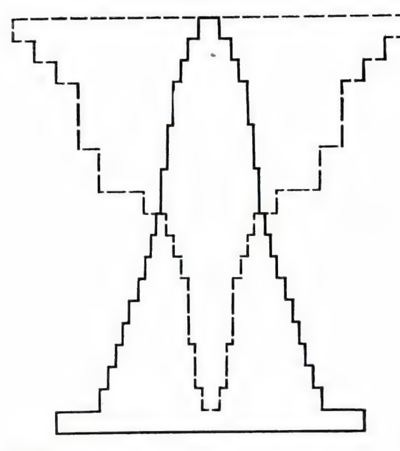


РИС. 2
ЛИЧНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ И ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ ПО ПРОФЕССИЯМ (СХЕМА)
- - - - - - потребности
———— планы

разброс в оценках увеличился. Урбанизация расширяет круг занятий, находящихся в поле зрения молодежи, и в то же время обусловливает формирование более твердых и более согласованных оценок.

Анализ свидетельствует о возможности наметить некоторые подходы к управлению движением населения, основанные не на административных мерах, а на учете интересов, мотивов, склонностей различных групп.

Различие внешних социальных условий сказывается на личных планах и поведении разных групп молодежи при выборе профессии. Общественное поведение молодежи при выборе первой профессии имеет устойчивый характер и обусловлено не только личной установкой, личными склонностями и способностями, но и внешними условиями, прежде всего наличием вакантных мест работы, учебы, конкурсов и т. п. Поскольку конкурс в широком смысле слова оказывается наиболее высоким по наиболее популярным профессиям, менее подготовленные группы молодежи при выборе профессии как бы скатываются с вершины престижной пирамиды и заполняют нижние этажи. Это видно из схемы противоречия между личными планами и потребностями в кадрах (см. рис. 2), где профессии ранжированы от самых непривлекательных (внизу) к самым привлекательным (вверху), а потребность в кадрах по данной профессии (сплошная пирамида), так же как и численность желающих работать или учиться по данной профессии (пунктирная пирамида), обозначается по горизонтали.

Конкретные расчеты показывают, что в результате выбора профессии выпускниками средних школ заполняются главным образом средние звенья указанной пирамиды, тогда как самые нижние формируются за счет других источников.

Существенное влияние на личные планы молодежи оказывает социальное положение семьи. Эти планы обладают определенной устойчивостью (см. рис. 3). Выпускники из разных социальных групп имеют не только различные планы, но и специфические жизненные пути сразу после окончания школы. Реализация личных планов тесно связана с социальным положением семьи, что подтверждается материалами повторных обследований.

Личные планы в меньшей степени зависят от социального положения семьи, чем реальные жизненные пути молодежи. Школа, массовые коммуникации как бы приподнимают личные планы над реальными условиями и в то же время выравнивают, сглаживают в сознании молодежи те различия, которые еще имеют место между детьми из разных социальных групп. Это создает определенные трудности при адаптации выпускников школ к промышленному и сельскохозяйственному труду. Вместе с тем некоторый отрыв личных планов от реальных жизненных путей необходим. Как пробудившаяся реальная потребность личные планы требуют форси-

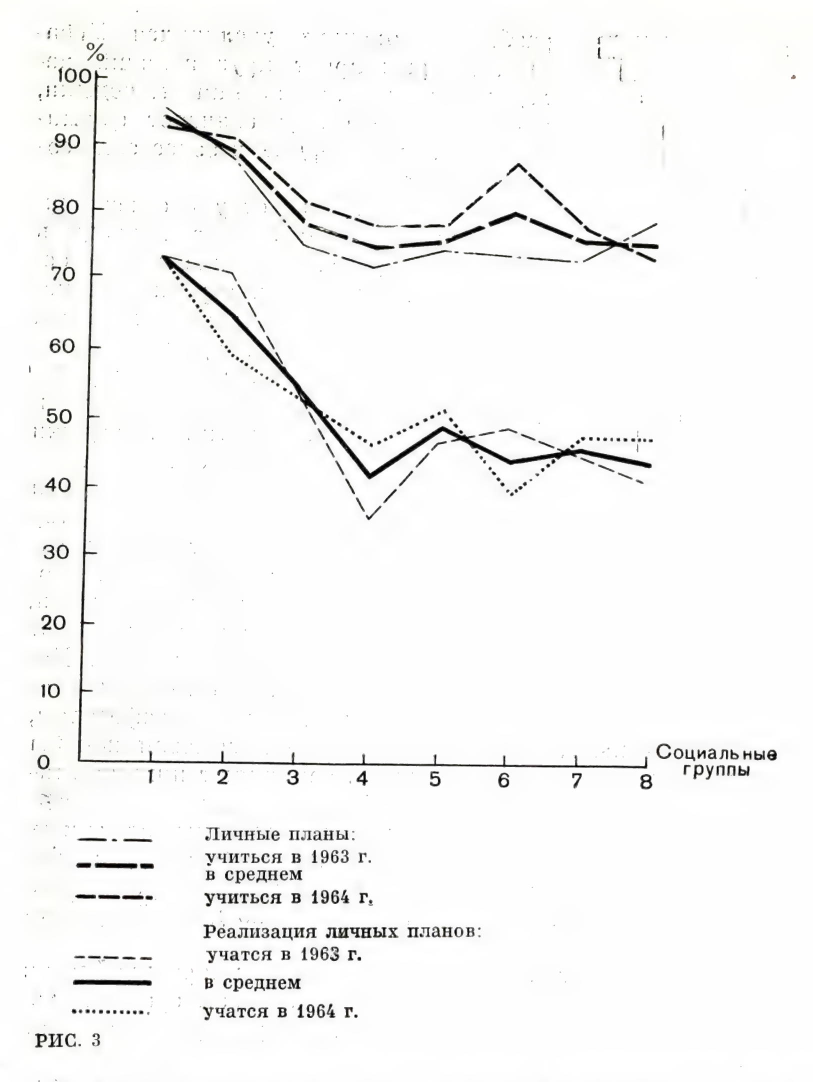


РИС. 3

рованного изменения реальных условий, преодоления тех различий, которые еще имеют место в области образования для молодежи из разных социальных групп. Личные планы указывают на специфическую систему ценностей нашей молодежи, одной из характерных черт которой является стремление к образованию, культуре и науке.

Меньше всего разрыв между личными планами и реальным выбором у выпускников из семей интеллигенции, хотя у них более высокие требования. Дети интеллигентов не только больше «запрашивают», но они более подготовлены к выбору первой профессии. Меньшие потери при реализации личных планов у детей интеллигенции объясняются тем, что эти семьи в значительной степени взяли на себя задачи профессиональной ориентации, профессиональной консультации, подготовку детей к выбору профессии. Такую помощь, которую не могут оказать выпускникам семьи с низким уровнем образования родителей, должна оказывать школа. Поэтому введение в школах системы профессиональной ориентации и профессио-

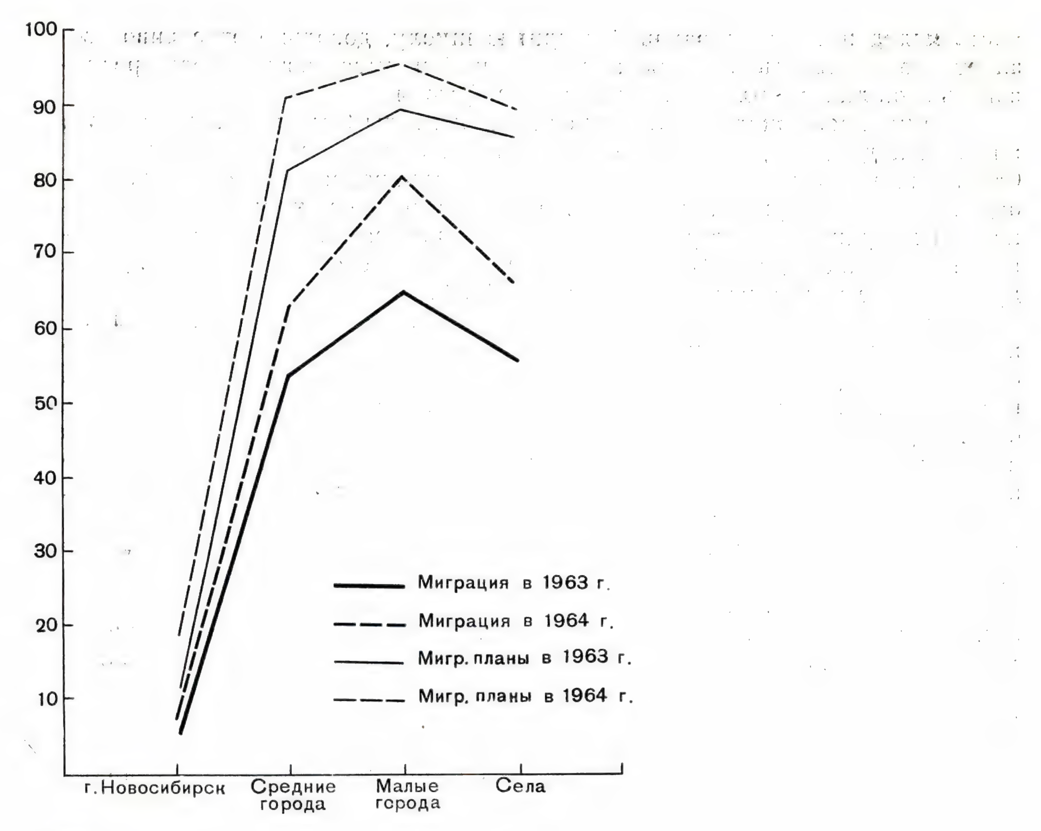


РИС. 4
МИГРАЦИОННЫЕ ПЛАНЫ И РЕАЛЬНАЯ МИГРАЦИЯ В 1963 и 1964 гг. (% ЖЕЛАЮЩИХ И СМЕНИВШИХ МЕСТО ЖИТЕЛЬСТВА)

нальной консультации учащихся имеет огромное значение для выравнивания шансов молодежи при выборе профессий, особенно для детей рабочих и крестьян. Этому же в огромной степени будет содействовать процесс преодоления различий между городом и деревней, между умственным и физическим трудом.

Большой интерес представляют также миграционные планы и миграции выпускников в связи с выбором профессии. Установлено, что имеет место устойчивая связь между миграционными планами выпускников и их миграцией (см. рис. 4). Собирались уезжать в связи с окончанием школы больше всего из мелких городов, затем — из сел, из средних городов и, наконец, из Новосибирска. Так и произошло в действительности. При этом юноши больше склонны к миграции, чем девушки. В социальном плане также наблюдается определенная последовательность: меняют место жительства в связи с выбором профессии примерно $^2/_3$ детей крестьян, $^1/_2$ детей рабочих и $^1/_3$ детей служащих.

Полученная информация свидетельствует о том, что выпускники средних школ довольно реалистически оценивают свои шансы. Расчет тесноты связи между планами и реальной миграцией показывает, что значительная

часть молодежи, оканчивающей среднюю школу, довольно отчетливо осознает необходимость определенных решений и имеет возможность реализовать свои личные планы при выборе профессии.

В то же время желание мигрировать в эти годы было у большего числа юношей и девушек, чем в действительности сменили место жительства. Стремление части выпускников и здесь наталкивалось на определенные ограничения, которые нашли отражение в разрыве между личными планами и миграцией. Этот разрыв неодинаков для разных категорий. На одном полюсе находился Новосибирск, где разрыв составлял всего 6%, на другом — села, где разрыв был равен 30%.

Миграционные планы, как и личные профессиональные, более выравнены, чем реальная миграция, что объясняется большими различиями в объективных условиях между селами, мелкими, средними и крупными городами. Поэтому разница в проценте реально мигрировавших была больше разницы в миграционных планах. И здесь процесс выравнивания в области сознания (под влиянием школы, пропаганды и т. п.) идет более интенсивно, как бы обгоняет изменение реальных социальных различий.

В связи с этим очевидна неэффективность попыток ликвидировать миграцию, воздвигая либо административные, либо экономические преграды. Миграция из села, разумеется, зависит от различий в экономических показателях. Но нужно ясно представлять себе, что такими мерами можно лишь несколько затормозить миграцию. Ликвидировать миграцию из села в город так же нельзя, как нельзя приостановить проникновение в село новых идей, ценностей жизни, новых потребностей. Проникновение в село идей, городских стандартов, потребностей, ценностей жизни благодаря повышению образования, росту культуры, распространению книг, печати, радио, телевидения, улучшению связи, дорог не может не создавать новую ситуацию на селе. Идеи более мобильны, чем реальные условия жизни. Проникновение городских ценностей жизни в села обгоняет процесс изменения реальных условий.

Городские ценности жизни усваиваются прежде всего молодежью. Она начинает более критически оценивать и условия сельской жизни, и сельскохозяйственные профессии. Тяга в город не всегда связана с более высокой оплатой труда. Город обеспечивает не просто более высокий уровень потребления, а большее разнообразие в удовлетворении потребностей, меньший социальный контроль, большие шансы в устройстве личной жизни, дает возможность получить профессию, образование, повысить квалификацию. В этом смысле миграция представляет собой своеобразный способ разрешения конфликта между новыми ценностями, интенсивно проникающими в села, и старыми условиями жизни. Поэтому управление миграцией в какой-то мере может быть достигнуто путем использования тех или иных факторов, но главный путь — ускоренное изменение всего комплекса социально-экономических и культурно-бытовых условий жизни сельского населения.

Проведенное исследование показывает, что перед советскими девушками и юношами, вступающими в самостоятельную трудовую жизнь, возникает немало сложных проблем. Вместе с тем в условиях социалистического общества имеются все возможности успешно разрешать возникающие противоречия, преодолевать трудности, опираясь на передовую советскую науку. Одной из эффективных форм помощи молодежи являются поэтому широкое развертывание социологических исследований и разработка конкретных предложений для руководящих органов нашего общества.

В. В. ВОДЗИНСКАЯ

О СОЦИАЛЬНОЙ ОБУСЛОВЛЕННОСТИ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

Изучение социальной обусловленности профессиональных стремлений и выбора профессии у молодежи, завершившей среднее образование, в лаборатории социологических исследований Ленинградского университета начато в 1964 г.

В течение трех лет (1964—1966 гг.) проводились выборочные опросы выпускников средних школ Ленинграда и Ленинградской области. Районированная выборка составила около 3 тыс. учащихся 10-х и 11-х классов более чем из 50 школ Ленинграда, городов и рабочих поселков областного и районного подчинения и сельских школ области. Для сбора информации использовалась с незначительными изменениями «Анкета выпускника», методика, разработанная новосибирскими социологами (руководитель группы В. Н. Шубкин). Сведения о реальном трудоустройстве учащихся, заполнявших анкету накануне окончания средней школы, составили второй основной источник информации. Дополнительный и контрольный материал был получен в результате проведенного экспериментального опроса выпускников 11-х классов нескольких ленинградских школ и из переписки и личных бесед (через 1,5 года после заполнения анкеты) с выборочной группой выпускников 1964 г., не сумевших осуществить личные планы сразу после окончания школы [1].

Анализ профессиональных стремлений и личных планов выпускников накануне окончания средней школы, т. е. в прожективной ситуации, позволяет судить об установке — внутренней готовности к определенной активности, характеризующей позицию молодого человека на уровне общественного сознания.

Исследование социально-психологической установки в отношении к профессиональному труду затрагивает вопрос о ценностной ориентации личности и о роли субъективного фактора, определяющего наряду с объективными факторами профессиональные стремления молодежи, вступающей в самостоятельную трудовую жизнь.

Сравнение намерений выпускников перед окончанием школы с их реальным трудоустройством имеет своей целью показать степень совпадения установки и реального поведения в конкретных социальных условиях.

---

[1] В первой и третьей частях статьи приводятся материалы опроса 1965 г., касающиеся двух групп выпускников: школ Ленинграда и сельских школ Ленинградской области (783 человека); во второй части — материалы экспериментального опроса выборочной группы выпускников нескольких ленинградских школ (624 человека).

ВЫБОР ПРОФЕССИИ КАК ПРОЯВЛЕНИЕ ТЕНДЕНЦИИ К ПОВЫШЕНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ ОДНОРОДНОСТИ СОВЕТСКОГО ОБЩЕСТВА

Одним из основных направлений развития социалистического общества является постепенное сближение классов и стирание социальных различий между ними. Формой этого процесса служит социальная мобильность — подвижность отдельных классов и социальных групп, обусловленная изменением их положения и изменениями в структуре общественно-экономической формации в результате победы Великой Октябрьской социалистической революции.

С социальными перемещениями тесно связана профессиональная мобильность, приводящая в конечном итоге либо к переходу в иную социальную группу внутри данного класса, либо к выходу за его пределы. Поэтому в процессе становления социальной однородности советского общества немаловажную роль играет выбор профессии молодежью в начале самостоятельной трудовой жизни.

В социалистическом обществе выбор профессии — это выбор определенного вида трудовой деятельности, относительно постоянно выполняемой, опирающейся на знания и навыки и служащей источником материального и духовного благосостояния общества и индивида. Профессия определяет место человека в системе общественного производства, в социальной структуре общества.

Экономический и политический уклад нашего общества, социалистические общественные отношения, высокий уровень технического прогресса, непрерывный рост производства, огромные масштабы народного образования и профессионального обучения создают необходимые предпосылки для свободного выбора профессии. Профессиональное самоопределение основывается на гарантированном праве на труд и образование в соответствии с личными стремлениями и склонностями и с учетом общественных интересов. Выбирая первую профессию, молодой человек решает сложную задачу: из многочисленных видов труда, рожденных развитием общественного разделения труда, он выбирает единственный, с которым связывает выполнение своего общественного долга и осуществление личных планов, в том числе и в отношении своего социального положения.

Результаты обследования выпускников средних школ Ленинграда и области показали, что личные планы большинства юношей и девушек накануне окончания школы связаны с намерением продолжать образование в высших учебных заведениях. Лишь немногие из выпускников планируют только работать (см. таблица 1).

Из таблицы видно, что планы городской молодежи отличаются от планов сельской, так же как планы юношей отличаются от планов девушек. Среди выпускников, выразивших желание после окончания школы работать (2,2% по всей выборке), больше всего юношей и девушек из сельской местности (10,3%); совмещать работу и учебу планируют преимущественно девушки. Несмотря на некоторые различия в намерениях молодежи, тенденция одна и та же: большинство юношей и девушек планируют продолжать образование после окончания средней школы. Эту тенденцию подтверждают и результаты обследований выпускников средних школ в разных районах Советского Союза (в Новосибирской и Свердловской областях, на Украине и в Прибалтике и т. д.).

ТАБЛИЦА 1
ЛИЧНЫЕ ПЛАНЫ
ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНИХ ШКОЛ ЛЕНИНГРАДА И ОБЛАСТИ
ПЕРЕД ОКОНЧАНИЕМ ШКОЛЫ
(в % к итогу)

Планировали	Работать	Совмещать работу и учебу	Учиться	Прочие планы	Итого
Всего по выборке	2,2	17,1	80,5	0,2	100,0
В том числе:					
выпускники ленинградских школ	1,3	12,5	86,2	—	100,0
выпускники сельских школ	10,3	32,8	56,9	—	100,0
Юноши					
Всего	3,5	13,2	83,3	—	100,0
В том числе:					
выпускники ленинградских школ	2,6	7,7	89,7	—	100,0
выпускники сельских школ	15,4	26,9	57,7	—	100,0
Девушки					
Всего	1,3	19,8	78,5	0,4	100,0
В том числе:					
выпускники ленинградских школ	0,6	15,6	83,3	0,5	100,0
выпускники сельских школ	6,3	37,5	56,2	—	100,0

Намерения ленинградских выпускников остались неизменными и в 1966 г., несмотря на снижение шансов для поступления в вузы в связи с одновременным выпуском 10-х и 11-х классов. Как показал опрос 1966 г., из 380 выпускников 308 человек (81,1%) были намерены продолжать учебу.

Устойчивое стремление школьников поступить в вузы, казалось бы, можно объяснить их желанием учиться дальше, так сказать «по инерции». Такое мнение довольно широко распространено. Однако анализ профессиональных стремлений и мотивов выбора профессии опровергает его, подтверждая, что личные планы обусловлены социальными причинами.

Рассмотрим личные планы выпускников средней школы с точки зрения их профессиональных склонностей. Какие сферы деятельности особенно привлекают молодежь?

Самой привлекательной, по мнению большинства юношей и девушек, оказалась профессия инженера. Из 80,5% выпускников, планировавших продолжать учебу в вузах, 51,4% предполагали избрать профессии инженеров в промышленности. Наиболее популярны профессии инженеров-радиотехников, геологов, химиков и металлургов. И юноши, и девушки в этом отношении единодушны. Наравне с юношами, высоко оценивая сферу научной деятельности в области физико-математических и естественных наук, девушки в большей степени, чем юноши, отдают предпочтение профессиям просвещения и здравоохранения. Эти сферы труда заняли второе и третье места. Профессии в сельском хозяйстве, в сфере обслуживания, в строительстве менее всего привлекают молодежь. Лишь 4 человека из 783

ТАБЛИЦА 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРЕМЛЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНИХ ШКОЛ ЛЕНИНГРАДА И ОБЛАСТИ НАКАНУНЕ ОКОНЧАНИЯ ШКОЛЫ (в % к итогу)

Сферы трудовой деятельности	Уровень квалификации*		
	низкий и средний	высший	всего
Промышленность	6,9	41,0	47,9
Сельское хозяйство	0,9	0,6	1,5
Транспорт и связь	1,0	6,5	7,5
Строительство	1,0	4,3	5,3
Сфера обслуживания	0,3	1,8	2,1
Просвещение и здравоохранение	2,2	16,0	18,2
Наука	—	17,5	17,5
Итого	12,3	87,7	100,0

* За основу классификации профессий умственного и физического труда по уровню квалификации принимается срок обучения. Под уровнем квалификации мы имеем в виду в данном случае уровень подготовки, необходимый для выполнения профессионального труда. Профессии низкой и средней квалификации — профессии, не требующие высшего образования; профессии высшей квалификации приобретаются в результате окончания среднего специального или высшего учебного заведения.

выразили желание специализироваться в сфере сельского хозяйства[1]. Профессиональные стремления сельской молодежи ничем не отличаются от стремлений городской молодежи (см. таблица 2).

Как видно из таблицы, профессиональные стремления молодежи связаны в первую очередь со сферой промышленного производства, где большинство юношей и девушек планируют трудиться в качестве специалистов высшей квалификации (инженеров). В этой связи интересно сравнить результаты нашего обследования с результатами опроса ленинградских школьников, проведенного в 1927—1928 гг.[2] На вопрос анкеты: «Какую профессию Вы желали бы избрать по окончании учения?» — из 2 тыс. учащихся в возрасте от 12 до 18 лет 36,4% мальчиков назвали профессию инженера (среди учащихся 9-го класса — 49%); девочки проявили наивысший интерес к врачебной деятельности (36%) и канцелярской работе (в 9-м классе — 21,5%). Сравнение показывает, что громадные социально-экономические изменения, происшедшие в нашем обществе за 40 лет, и утверждение новых моральных норм привели к широкому вовлечению женщин в сферу материального производства, к возможности овладения женщинами сложными техническими профессиями, считавшимися ранее «мужскими».

При анализе профессиональных стремлений молодежи уместно рассмотреть вопрос о преемственности детьми профессий родителей. Информация такого рода представляет ценность в двух аспектах: во-первых, показывает направление профессиональной и социальной мобильности; во-вторых, дает возможность косвенно судить о влиянии семьи на выбор первой профессии.

В таблице 3 среди представленных групп профессий родителей (главы семьи), отобранных по принципу большей представительности в нашей выборке, наивысший удельный вес по преемственности наблюдается в группе

[1] Как покажет дальнейший анализ, ведущими мотивами выбора профессии являются стремление к творческому содержанию труда и значение профессии для народного хозяйства. Однако высокая степень общественной значимости сферы обслуживания, сельского хозяйства и строительства оттесняется, по мнению учащихся, низким уровнем творческих возможностей и престижа профессий в этих сферах трудовой деятельности.

[2] См. *Е. Емельянова.* Выбор профессии и интересы ленинградских школьников. — «Вопросы изучения и воспитания личности». Л., 1928.

ТАБЛИЦА 3
ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ДЕТЬМИ ПРОФЕССИИ РОДИТЕЛЕЙ (ГЛАВЫ СЕМЬИ) (в %)

Профессия главы семьи	Профессиональное стремление детей						
	Профессии низкой и средней квалификации			Профессии высшей квалификации			
	Промышленность	Сельское хозяйство	Сфера обслуживания	Инженеры в промышленности	Специалисты сельского хозяйства	Врачи и педагоги	Научные работники
Профессии низкой и средней квалификации							
Промышленность (218 человек)	8,8	—	4,6	39,9	0,5	26,6	8,3
Сельское хозяйство (77 человек)	11,7	6,5	1,3	36,4	—	24,7	1,3
Сфера обслуживания (114 человек)	3,5	—	6,1	42,1	—	20,0	10,5
Профессии высшей квалификации							
Инженеры в промышленности (178 человек)	0,6	—	2,8	47,7	0,6	16,3	19,1
Специалисты сельского хозяйства (20 человек)	—	—	—	45,0	—	20,0	—
Врачи и педагоги (119 человек)	2,7	—	3,5	39,8	0,9	13,3	31,1
Научные работники (41 человек)	4,6	—	—	26,8	—	4,9	36,6

промышленных инженеров (47,7% детей стремятся избрать профессию отца или матери), затем — в группах научных работников (36,6%), врачей и педагогов (13,3%). Группа промышленных рабочих, как видно из таблицы, пополняется в первую очередь за счет детей сельскохозяйственных рабочих (11,7%), а в сфере сельского хозяйства остаются работать дети из той же группы, да и то в незначительной степени (6,5%). Отчетливо видна тенденция в стремлении детей перейти в группы профессий высшей квалификации и интеллектуального труда независимо от сферы деятельности их родителей. Инженерный труд и здесь занимает ведущее положение.

Анализ ответов на вопрос: «Чем Вас привлекает профессия, по которой Вы хотите работать или учиться после окончания школы?» — показал, что первое место среди мотивов выбора профессии [1] занимает **интерес к содержанию труда** («творческий характер работы», «специальность интересная», «работа живая, разнообразная» и т. п.). На втором месте — значение профессии для народного хозяйства. Мнение юношей и девушек в этом отношении совпадает. На третьем месте — заработок, на четвертом — особенности профессии (романтика, благородство, гуманность и т. д.). Далее следуют такие мотивы: перспективность профессии, ее общественный авторитет и соответствие личным склонностям [2]. Среди мотивов выбора профессии девушки, по сравнению с юношами, чаще называют особенности про-

[1] Под мотивами выбора профессии мы понимаем осознанные побуждения реализовать в определенной сфере трудовой деятельности определенные потребности: потребность в выполнении общественного долга, в творческом характере труда, в материальной обеспеченности и т. п.

[2] Перечень мотивов получен в результате группировки ответов учащихся на открытый вопрос анкеты.

МОТИВЫ ВЫБОРА ЗАНЯТИЙ У ВЫПУСКНИКОВ АНГЛИЙСКИХ ШКОЛ ТРЕХ ТИПОВ

Мотивы	Юноши-выпускники школы			Девушки-выпускницы школы		
	смешанной	классической	технической	смешанной	классической	технической
Заработок	1	1	1	1	1	
Интересная работа	3	3	2			2
Работа в Лондоне				2	2	
Пенсия	2	2				
Заграничная поездка			4		4	1
Пример товарищей				3	3	4
Путешествия	4	4		4		
Встречи с людьми						3
Самосовершенствование			3			

фессии, а заработку отводят место на ранг ниже. Приведенная ранжировка мотивов в основном сохраняется и при рассмотрении их в связи с профессиональными стремлениями юношей и девушек независимо от того, планируют ли они работать или учиться. Исключение составляют девушки, избравшие сферу обслуживания: первое место они отводят значению работы в этой сфере для народного хозяйства.

Условия труда как мотив выбора профессии называют лишь некоторые из выпускников. Естественно, что заработок и условия труда, определяемые во многом конкретным местом работы, в прожективной ситуации не имеют того значения, какое они будут иметь в процессе трудовой деятельности [1].

Ни один из молодых людей в нашей выборке не назвал в качестве мотива ни ограниченный срок профессиональной подготовки, ни легкость поступления на работу, ни другие подобного рода обстоятельства [2].

Итак, ведущие мотивы выбора профессии — интерес к содержанию труда, стремление трудиться в сферах деятельности, имеющих наибольшее значение для народного хозяйства.

Показательно в этом отношении сравнить наши данные с результатами опросов школьников капиталистических стран. Для сравнения возьмем как наиболее типичные итоги опроса учащихся английских школ, проводимого С. Винис [3]. Это сравнение особенно интересно потому, что ха-

[1] См. *В. В. Водзинская.* Отношение молодого рабочего к своей профессии. — «Труд и развитие личности». Л., 1965.

[2] Повторный опрос выпускников средних школ Ленинграда и области, а также материалы обследований в Новосибирской области (см. «Количественные методы в социологии») подтвердили в основном ранжировку мотивов, приведенную в статье.

[3] *Th. Veness.* School Leavers, their Aspirations and Expectations. London, 1963, p. 185.

рактер вопроса, заданного английским школьникам, сходен с вопросом нашей анкеты, совпадает и объем выборки.

Было опрошено около 1 тыс. английских учащихся трех типов школ: смешанной школы для мальчиков и девочек без специального уклона; средней классической школы с гуманитарным уклоном (дает возможность поступить в университет); технической школы с профессиональным уклоном (дает возможность поступить в технический колледж).

Наиболее часто встречающиеся мотивы выбора занятий распределились таким образом (в таблице на стр. 44 приводятся места).

Как видно из таблицы, заработок прочно занял первое место. У юношей к этому мотиву ближе всего желание иметь пенсию. Выделяются учащиеся технических школ: мотив «интересная работа» занимает второе место. Обращает на себя внимание тот факт, что ничего похожего на стремление трудиться на благо общества среди перечня мотивов, названных английскими учащимися, нет.

Для советских школьников общественные интересы, естественно, занимают одно из первых мест. В основе личных планов, связанных с профессиональными стремлениями и выбором профессии, лежат глубокие причины — социальные факторы, характерные для различных социальных систем.

Жизненные планы и ожидания советской молодежи характеризуются единой тенденцией — стремлением получить высшее образование, найти свое место в сферах высококвалифицированного, интеллектуального труда. В намерениях выпускников средних школ Ленинграда и области четко проявились особенности социально-психологической установки, сформировавшейся под влиянием объективных условий жизни в социалистическом обществе.

Рассмотрим подробнее содержание понятия «установка на профессиональный труд» и попытаемся на эмпирическом материале вскрыть его механизм.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ УСТАНОВКА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ТРУД И ЕЕ РОЛЬ В ВЫБОРЕ ПРОФЕССИИ

Специфика человеческого поведения состоит в его осознанности и целенаправленности. Одним из средств внутренней регуляции направленности поведения человека является установка — состояние готовности к определенной активности, основанное на эмоциях, знаниях и убеждениях [1]. В социологии под понятием установки подразумевается «определенная ориентация группового или индивидуального сознания, обусловленная внутренними или внешними моментами... и определяющая отношение группы или индивида к тому или иному явлению социальной действительности,

[1] Определение понятия установки и исходные положения данного раздела статьи основаны на теории установки Д. Н. Узнадзе (1886—1950) — основателя грузинской психологической школы, которая в настоящее время продолжает экспериментальную и теоретическую работу в этой области. Особо следует оговорить, что, оперируя термином «установка», мы имеем в виду фиксированную установку на специфическом для человека уровне — уровне объективации действительности (см. *Д. Н. Узнадзе.* Психологические исследования. М., 1966, стр. 247 и след.).

а также способ восприятия этого явления. Установка, в частности, является необходимым компонентом деятельности...» [1].

Общественно-исторический опыт человечества, интегрирующийся в сознании каждого индивида при взаимодействии с окружающей действительностью, составляет основной источник возникновения установок. На протяжении всей жизни человека: в процессе воспитания, образования, общественно-трудовой практики — формируются, накапливаются и закрепляются установки, цементируя готовность, а точнее, предуготовленность к целенаправленной деятельности.

Оформившись в результате приобретенных знаний и навыков, сложившегося мнения, личных оценок, опыта, эмоций и убеждений, установка может стать реальным регулятором поведения. Необходимым условием реализации установки наряду с наличием конкретных потребностей и определенных объективных факторов является личная убежденность, которая включает в себя кроме высокой степени осознанности твердую уверенность в правильности руководства, содержащегося в личностной системе установок — в ценностной ориентации личности [2]. На ее основе складывается определенный тип поведения человека.

Под воздействием социального окружения, семьи, школы, малой группы, средств информации и прочих связей у формирующейся личности накапливаются сведения о различных видах трудовой деятельности, складывается устойчивое эмоциональное отношение к ним, вырабатываются установки на профессии и жизненные ценности, связанные с трудовой деятельностью. С развитием индивида оформляется **система** установок на профессиональный труд, представляющая собой **определенную ценностную** ориентацию личности в отношении к профессиям.

Прочность позиции молодого человека в выборе профессии — это устойчивость системы установок в отношении к трудовой деятельности, доведенной до такого уровня, когда положительное или отрицательное отношение к различным профессиям **определяет** решение выбора профессии не по случайному стечению обстоятельств, а по убеждению. Решение, принятое на основе личной убежденности и в соответствии с требованиями, предъявляемыми обществом, суть проявление единства личного и общественного. Это единство обусловливается высоким уровнем общественно-экономического развития, продуманной системой народного образования, системой воспитания, основанной на высоких принципах коммунистической сознательности.

Изучению социально-психологической установки в отношении к профессиям был посвящен опрос выборочной группы выпускников 11-х классов нескольких ленинградских школ [3].

Двум группам выпускников — основной и контрольной, выравненным по полу, социальному происхождению, уровню дохода на члена семьи и уровню образования родителей, предлагалось оценить в баллах (от 1 до 10) 80 профессий, представляющих основные сферы трудовой деятельности [4], по четырем критериям — ценностным характеристикам профессии:

---

[1] «Социология в СССР», т. II. М., 1965, стр. 500.

[2] См. об этом подробнее: *В. В. Водзинская.* Понятия установки, отношения и ценностной ориентации в социологическом исследовании.— «Философские науки», 1968, № 2.

[3] Выборка составила 624 человека (279 юношей и 345 девушек) — выпускников пяти ленинградских средних школ, расположенных в разных районах города.

[4] Использован список профессий из новосибирской «Анкеты выпускника» с дополнениями его профессиями, типичными для Ленинграда.

по возможности для творчества (Т); по возможности для роста — повышение квалификации в самом широком смысле слова (Р); по уровню заработной платы (З) и по общественному престижу—общественному авторитету профессии (П). Критерии оценок — это основные компоненты, составляющие содержание понятия «привлекательность профессии». Как выяснилось в пробных опросах и интервью, взятых у юношей и девушек накануне окончания школы, эти характеристики имеют решающее значение при выборе профессии. Таким образом, мнение самих выпускников определило отбор критериев оценки.

Основной группе учащихся (100 человек) предлагалось оценить все профессии по каждому из четырех критериев последовательно (по Т, Р, З, П) и на основе этих оценок ранжировать список профессий по общей привлекательности, как бы сделать выбор для себя (В). Перед выполнением задания была проведена обстоятельная («установочная») беседа о важности выбора определенного рода трудовой деятельности с учетом многих объективных и субъективных моментов, среди которых существенную роль играют компоненты, характеризующие привлекательность профессии с разных точек зрения.

Учащиеся **контрольной** группы (524 человека), состоящей из пяти подгрупп (в среднем по 100 человек), оценивали тот же список профессий лишь по одному из четырех критериев или по привлекательности в целом. Предварительная беседа в подгруппах не проводилась. Учащиеся получали краткое задание оценить профессии в баллах по тому или иному критерию якобы для выяснения степени их осведомленности о профессиях. О возможности иных критериев оценки сознательно не упоминалось.

Таким образом, установка в отношении к профессиям «извлекалась» нами в прожективной ситуации, но на разных уровнях приближенности к реальной: **в абстрактной прожективной ситуации** — при оценке списка профессий лишь по одной из ценностных характеристик; **в прожективной ситуации, но с условием последовательного «взвешивания»** каждой профессии с точки зрения таких ее характеристик, как общественный престиж, творческий характер труда, возможности для роста и уровень зарплаты, с тем чтобы в заключение сделать оценку — выбор; наконец, в **прожективной ситуации, максимально близкой к реальной,** — при заполнении «Анкеты выпускника», когда профессии оценивались по привлекательности в связи с конкретными вопросами о личных планах и мотивах выбора определенной профессии всего лишь за месяц перед окончанием средней школы (массовый опрос). Сопоставление информации, полученной в ходе опроса, с материалами опросов выпускников 1964 и 1965 гг. позволяет судить о социально-психологической установке в отношении к профессиям и профессиональному труду, сложившейся у юношей и девушек 17—18 лет к моменту завершения среднего образования и принятия решения о выборе сферы трудовой деятельности.

В приведенной диаграмме 1 представлено распределение средних оценок [1] 80 профессий, данных в основной группе учащихся, по четырем критериям последовательно и по привлекательности в целом. На диаграмме видно, что различные профессии по-разному оцениваются по тем или иным

---

[1] Средняя оценка каждой профессии рассчитана по формуле $x = \frac{n_i i}{N}$, где n_i — число выпускников, наделивших данную профессию баллом, равным i (меняется от 1 до 10); N — общее число выпускников, оценивающих профессию.

ценностным характеристикам. Так, например, профессии рабочих в промышленности, на транспорте, в строительстве, в сельском хозяйстве и в сфере обслуживания в целом выше оцениваются по уровню заработной платы по сравнению с другими их характеристиками. По возможности для творчества из рабочих профессий самую высокую оценку получили профессии наладчика автоматического оборудования и судостроителя; по возможности для роста — профессия оператора на автоматах и профессия химика; по общественному престижу — профессии шахтера и судостроителя.

Высоко оцениваются профессии, требующие высшего образования (так называемые профессии интеллигентного труда). Причем средние оценки по всем критериям очень близки друг к другу. Несколько выделяются оценки этой группы профессий по возможности для творчества и общественному престижу. Высший балл получили профессии научного работника в области физики (Т-9; П-9,3) и химии (Т-8,9; П-8,9), работника литературы и искусства (Т-8,8; П-8,3). Непопулярными среди ленинградских школьников оказались профессии в сфере обслуживания и в сельском хозяйстве независимо от уровня квалификации. Показательна в этом отношении профессия работника коммунальных предприятий, получившая самые низкие баллы со всех точек зрения (Р-2,0; П-2,2; Т-2,3; З-3,2).

На диаграмме выделяется кривая средних оценок по общей привлекательности профессий (В). Она оказалась ниже всех остальных. Объясняется это тем, что баллы по привлекательности в целом распределялись учащимися крайне скупо: ведь речь шла не об оценке с позиции «как я знаю» или «как принято считать», а о ранжировании профессий с точки зрения **личного выбора.** Первые и последние места в списке профессий, ранжированных по заключительной оценке (оценке-выбору «В»), заняли следующие профессии:

1. Научный работник в области физики.
2. Инженер-радиотехник.
3. Научный работник в области медицины.
4. Инженер-геолог.
5. Научный работник в области математики.
6. Научный работник-химик.
7. Радиотехник.
8. Летчик.
9. Инженер-химик.
10. Научный работник в области биологии.
11. Врач.
12. Работник литературы и искусства.

. . . .

55. Токарь.

. . . .

62. Фрезеровщик.

. . . .

75 Продавец.
76. Делопроизводитель, бухгалтер, счетовод.
77. Маляр, каменщик, штукатур.
78. Сельскохозяйственный рабочий.
79. Рабочий-полиграфист.
80. Работник коммунальных предприятий.

Характерно, что направление «пик» и «провалов» всех кривых на диаграмме (в том числе и итоговой «В») в основном совпадает. Это подтверж-

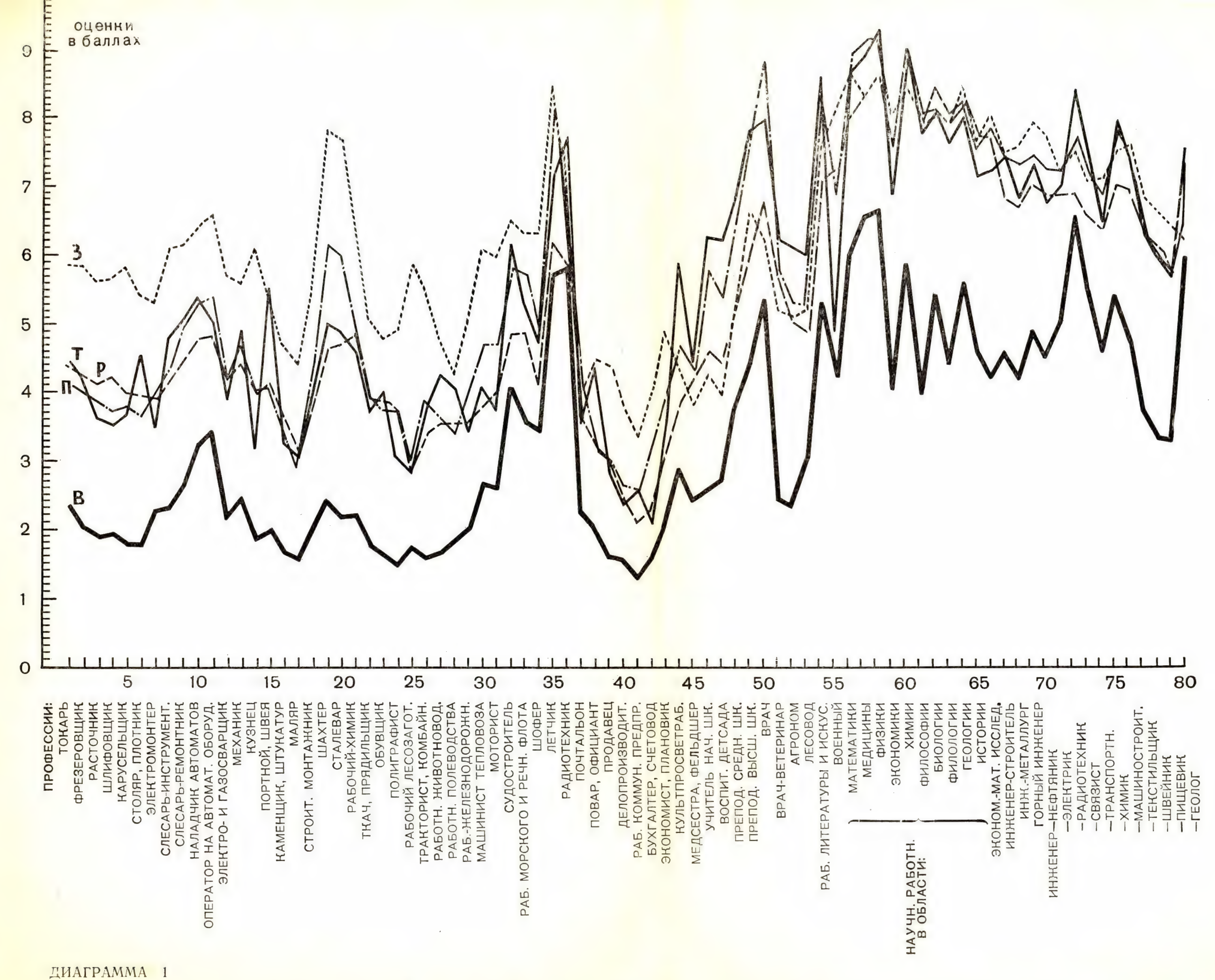


ДИАГРАММА 1

Распределение средних оценок профессий в основной группе учащихся по критериям: творчество (Т), престиж (П), заработок (З), рост (Р) и оценка-выбор (В)

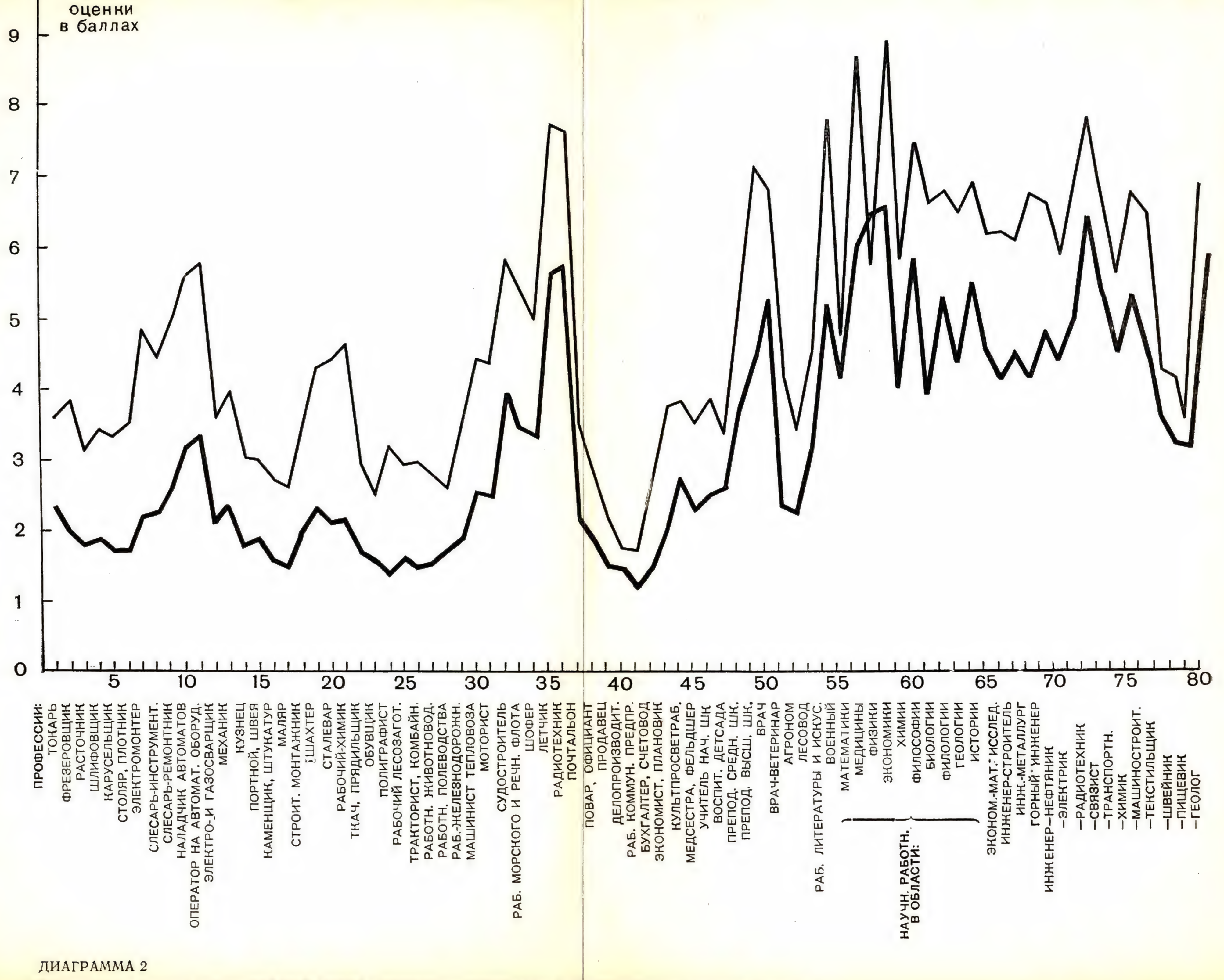


ДИАГРАММА 2

Распределение средних оценок профессий данных учащимися — «экспертами» и представителями массового опроса.

дает тот факт, что каждая из четырех ценностных характеристик профессии — творчество, рост, престиж, заработок — имеет значение для общей оценки по привлекательности и влияет на ее величину.

Но одинакова ли степень влияния? На какую из ценностей ориентируются учащиеся при выборе профессии в первую очередь?

Попытаемся раскрыть содержание установки выпускников, основываясь на ранжировании четырех характеристик профессий, которые мы условно принимаем за некоторую систему ценностных ориентаций в отношении профессионального труда.

В группе рабочих профессий шахтер и сталевар оценены самым высоким баллом по уровню заработной платы (7, 8). Однако по привлекательности в целом, а точнее, по оценке-выбору наивысший балл в группе рабочих профессий получили судостроитель, оператор и наладчик автоматического оборудования.

Наряду с профессиями шахтера и сталевара профессии летчика, научных работников в области математики, физики, геологии по уровню заработка оцениваются выпускниками одинаково высоко (от 7,8 до 8,4 балла). Но, несмотря на совпадение оценок по заработку, оценки по общей привлекательности существенно различаются между собой. Так, профессия шахтера набрала 2,2 балла; сталевара — 2,1; летчика — 5,7; научных работников в области геологии — 5,6, математики — 6,0, физики — 6,7 балла.

Приведенные примеры свидетельствуют о том, что не зарплата, а иной критерий определяет, по мнению выпускников, привлекательность перечисленных профессий. Очевидно, на оценку-выбор решающее влияние оказывает та характеристика профессии, которая имеет больший вес во всей структуре ценностей молодого человека, выбирающего первую профессию. Этим, на наш взгляд, и объясняется несоответствие в оценках по заработку и по привлекательности в приведенных примерах.

Высокой оценке по привлекательности профессий судостроителя и наладчика автоматического оборудования соответствует более высокий балл (по сравнению с профессиями шахтера и сталевара) по возможности для творчества. При рассмотрении средних оценок профессий, занявших первые места по привлекательности (см. стр. 48), обнаруживается та же тенденция: оценка по творчеству занимает верхнюю границу. Все это дает основание предположить, что привлекательность профессии обусловливается прежде всего **творческим характером труда.** Предположение подтверждается сравнением степени тесноты связи между общей привлекательностью и отдельной ценностной характеристикой профессий (см. таблицу 4).

Распределение коэффициентов корреляции, приведенное в таблице, показывает, что средние оценки профессий по возможности для творчества несут основную нагрузку связи с оценками-выбором по общей привлекательности.

Таким образом, в системе ценностных ориентаций на профессио-

ТАБЛИЦА 4

ТЕСНОТА СВЯЗИ (КОЭФФИЦИЕНТ КОРРЕЛЯЦИИ r) МЕЖДУ ОЦЕНКАМИ ПО ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ И НЕКОТОРЫМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ПРОФЕССИЙ (ОСНОВНАЯ ГРУППА УЧАЩИХСЯ)

Характеристики профессий	r	S_r*
Возможность для творчества	0,862	0,03
Возможность для роста	0,821	0,04
Общественный престиж	0,810	0,04
Заработок	0,622	0,07

* S_r — ошибка коэффициента корреляции.

4 Заказ № 412

ТАБЛИЦА 5

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СРЕДНИХ ОЦЕНОК ПРОФЕССИЙ ПО ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ТВОРЧЕСТВА (Т), РОСТА (Р), ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ (З), ОБЩЕСТВЕННОМУ ПРЕСТИЖУ (П) И ОБЩЕЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ

Профессии, сгруппированные по сферам труда и по уровню квалификации	Средние оценки по критериям				
	„Т“	„Р“	„З“	„П“	Привлекательность
Промышленность	3,90* 6,69*	5,08 7,90	4,44 7,39	5,43 7,93	4,01 6,57
Сельское хозяйство	3,63 4,18	3,80 5,86	3,37 5,39	4,72 6,36	2,84 4,05
Транспорт и связь	3,95 6,58	4,78 7,75	4,46 7,30	5,79 7,94	4,40 7,00
Строительство	3,43 6,55	3,70 7,49	3,52 7,47	4,87 8,28	2,97 6,16
Сфера обслуживания	3,30 4,76	3,10 5,77	2,34 5,62	3,78 6,56	2,50 3,82
Просвещение, здравоохранение	5,07 7,18	4,98 7,16	4,81 7,29	6,50 8,40	3,62 6,22
Наука	8,67** 7,31**	8,71 7,32	8,60 7,30	9,03 7,92	7,43 6,31

* В верхней строке приводится средняя оценка профессий низкой и средней квалификации, в нижней — высшей квалификации (профессии, полученные в результате высшего образования).

** В верхней строке средняя оценка профессий в области физико-математических и естественных наук, в нижней — в области гуманитарных наук.

Примечание. Среднее квадратическое отклонение (S^2) средних оценок не превышает 1,7.

нальную деятельность в основной экспериментальной группе учащихся в итоге разносторонней оценки профессий первое место заняла установка на **творческий характер труда.**

Рассмотрим результаты опроса **контрольной** группы учащихся, оценивающих тот же список профессий лишь по одной из четырех характеристик либо по привлекательности в целом.

По условиям и организации эксперимента учащиеся контрольной группы оценивали профессии по принципу «вообще, а не для выбора». Поэтому мнение одиннадцатиклассников из контрольной группы можно рассматривать как проявление общественного мнения на уровне общественного сознания школьной молодежи (см. таблицу 5).

Как видно из таблицы, самую высокую оценку получили профессии во всех сферах деятельности по общественному престижу. Особенно высоко с этой точки зрения оцениваются профессии научных работников в области физико-математических и естественных наук. Эта группа профессий выделяется высокими оценками и по другим критериям. На втором месте — профессии в просвещении и здравоохранении. Профессии в промышленности, на транспорте и в связи заняли третье место. Эти группы профессий по оценкам очень близки друг к другу.

Существенны различия между оценками профессий высшей и низкой квалификации. Особенно велика эта разница в сфере строительства. Профессии в сфере обслуживания и в сельском хозяйстве независимо от уровня квалификации выделяются самыми низкими баллами.

Информация, полученная в контрольной группе учащихся, показала, что среди таких ценностных характеристик профессий, как возможность

ТАБЛИЦА 6

ТЕСНОТА СВЯЗИ (КОЭФФИЦИЕНТ КОРРЕЛЯЦИИ r) МЕЖДУ ОЦЕНКАМИ ПО ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ И НЕКОТОРЫМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ПРОФЕССИЙ (КОНТРОЛЬНАЯ ГРУППА УЧАЩИХСЯ)

Характеристики профессий	r	S_r
Общественный престиж	0,960	0,02
Возможности для роста	0,947	0,02
Возможности для творчества	0,872	0,03
Заработок	0,814	0,04

для творчества и роста, общественный престиж и заработок, **общественному престижу** профессии, ее авторитету в обществе отводится главное место. Остальные характеристики по оценкам учащихся распределились в такой последовательности: возможность для роста, заработок, возможность для творчества.

Показательно, что при сравнении оценок по каждому из четырех критериев с оценками по привлекательности была установлена следующая связь (см. таблицу 6).

Как видно, теснота связи по всем критериям оценки значительна. На первом месте общественный престиж профессии.

На основании приведенных данных можно предполагать, что, оценивая профессии по привлекательности в целом, большинство учащихся в контрольной подгруппе исходило из оценки профессии с точки зрения ее престижа в общественном мнении. Не случаен в этом отношении и тот факт, что средние оценки по общественному престижу ближе всего к оценкам профессий по возможности для роста — повышения квалификации в широком смысле этого слова. По мнению обследованных учащихся, эти ценности теснейшим образом связаны между собой (и в основной, и в контрольной группах коэффициенты корреляции между «П» и «Р» почти равны 1,00): общественный престиж профессии тем выше, чем она перспективнее.

Итак, когда речь идет еще не о личном выборе профессии, а лишь об ее оценке, на первый план выпускники выдвигают критерии высокого порядка (назовем их так условно в отличие от иных критериев). При этом выражается мнение, соответствующее общим нормам, принятым в нашем обществе. «Работают» установки высшего ранга [1].

ТАБЛИЦА 7

СТЕПЕНЬ ТЕСНОТЫ СВЯЗИ МЕЖДУ ОЦЕНКАМИ ПРОФЕССИЙ В ОСНОВНОЙ И КОНТРОЛЬНОЙ ГРУППАХ УЧАЩИХСЯ

Характеристики профессий	Коэффициент корреляции r
Общественный престиж	0,959
Возможность для творчества	0,953
Общая привлекательность профессии	0,950
Возможность для роста	0,942
Уровень зарплаты	0,926

Сравним данные, полученные в основной и контрольной экспериментальных группах (см. таблицу 7).

Распределение коэффициентов корреляции, приведенное в таблице, подтверждает наличие высокой степени тесноты связи между средними оценками профессий по всем ценностным характеристикам и по привлекательности в целом в двух группах учащихся.

Последующее сравнение информации показало, что при общем сходстве оценок имеются и различия. Во-первых,

[1] Подобно тому как человеческие потребности различаются по своему порядку, так и установки, порожденные определенными потребностями и соответствующими условиями их реализации, могут быть ранжированы от низшего их уровня до высшего.

4*

оценки профессий по общественному престижу в основной группе учащихся ниже, а по возможности для творчества и заработку выше. Во-вторых, оценки по общей привлекательности значительно выше в контрольной подгруппе по сравнению с основной, оценивающей профессии по привлекательности в заключение рассмотрения их с точки зрения конкретных ценностных характеристик. Исходя из средних оценок, данных учащимися и в той и в другой группе, ценностные характеристики профессий ранжируются в такой последовательности:

ОСНОВНАЯ ГРУППА	КОНТРОЛЬНАЯ ГРУППА
1. Возможности для творчества	1. Общественный престиж профессии
2. Заработная плата	2. Возможности для роста
3. Общественный престиж профессии	3. Заработная плата
4. Возможности для роста	4. Возможности для творчества

Чем объяснить такое несоответствие?

Делать какие-либо категорические выводы на основе данного эксперимента нам не представляется возможным, но одно несомненно, что в зависимости от **цели поведения** на первый план выдвигается вполне определенная ценностная ориентация. С приближением ситуации к реальной действуют социально-психологические установки иного ранга по сравнению с более «абстрактной» ситуацией.

В нашем случае характерно не то, что учащиеся, оценивая профессии с **разных** точек зрения одновременно, в среднем наделили их более высокими баллами по возможности для творчества и общественному престижу, а то, что в оценке профессий по общей привлекательности учитывались вполне определенные характеристики каждой профессии в отдельности и в сравнении с другими. Сознательно (насколько позволили условия и организация эксперимента) «взвешивалась» ценность профессии по нескольким параметрам и с позиций личных особенностей.

Информация такого рода особенно ценна, если учесть, что она была получена от выпускников 11-го класса за три месяца до окончания средней школы, следовательно, незадолго перед тем, как они должны были так или иначе выбрать для себя определенный вид трудовой деятельности и в той или иной степени были готовы к принятию решения.

Хорошим контролем этих данных могло бы быть изучение установок подобного рода в реальной ситуации — в момент трудоустройства выпускников. В этой связи напомним распределение мотивов выбора профессии накануне выпуска из средней школы. В качестве мотива, определяющего выбор той или иной профессии, большинство юношей и девушек выдвинули интерес к содержанию труда, имея в виду прежде всего возможность для творчества. Аналогичные данные были получены при изучении мотивов выбора профессии молодыми рабочими ленинградской промышленности. Содержание и характер труда — ведущие мотивы, определяющие выбор и перемену профессии, оценку избранной профессии и степень удовлетворенности ею.

Таким образом, установка на творческий характер труда имеет решающее значение в системе ценностных ориентаций при выборе профессии.

Сопоставление информации, полученной в результате опроса основной группы учащихся и массового опроса по «Анкете выпускника», показало, что «содержательные» оценки каждой профессии с учетом четырех ее характеристик (творчества, роста, престижа, заработка) совпадают с направленностью оценок по привлекательности в целом, данных выпускниками из общего опроса (см. диаграмму 2).

Как показано на диаграмме, «содержательная» кривая повторяет кривую оценок по общей привлекательности. Однотипность распределения оценок дает основание принять экспериментальную группу учащихся за судей, экспертов и их оценки использовать как экспертные для интерпретации содержания понятия «привлекательность профессии» по мнению выпускников средних школ [1].

Кроме того, основываясь на показателях корреляции между оценками привлекательности той или иной профессии и отдельных ее характеристик, можно утверждать, что понятие привлекательности профессии, по мнению самих учащихся, включает в себя рассмотренные нами ценностные характеристики в такой последовательности:

1. Творчество.
2. Рост.
3. Общественный престиж.
4. Заработок.

В заключение отметим, что метод, используемый в работе, нельзя считать ни единственным, ни тем более лучшим при изучении установок в отношении к профессиям. Высокая степень относительности системы средних оценок в баллах (в особенности в пределах от 1 до 10) требует осторожности в интерпретации выводов. Кроме того, в статье мы ограничились лишь общим рассмотрением вопроса вне зависимости от таких показателей обследуемых, как пол, территориальное размещение, социальное происхождение, уровень образования их родителей и экономическое положение семьи. Эти социальные факторы имеют детерминирующее значение при рассмотрении социально-психологической установки. Поэтому результаты, полученные на основе данной методики, следует рассматривать лишь как один из подходов к проблеме в первом его приближении.

СОЦИАЛЬНАЯ ОБУСЛОВЛЕННОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНЫХ ПЛАНОВ ПРИ ВЫБОРЕ ПРОФЕССИИ

Рассмотрим теперь вопрос: в какой степени реализуется социально-психологическая установка в отношении профессионального труда, в какой степени совпадают личные планы и намерения в выборе профессии с их практической реализацией?

---

[1] Эти выводы имеют методическое значение. Совпадение характера оценок подтверждает необходимость выбора экспертов для «измерения» мнения генеральной совокупности учащихся из их же среды. Мнение экспертов-трудовиков (к которому прибегли, например, новосибирские социологи) рационально использовать в данном случае лишь как эталон вместо несуществующей официальной классификации профессий по степени творчества и другим характеристикам, но не для определения привлекательности профессии с точки зрения школьников.

ТАБЛИЦА 8

РЕАЛЬНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНИХ ШКОЛ ЛЕНИНГРАДА И ОБЛАСТИ
(в % к итогу)

	Работают	Совмещают работу и учебу	Учатся	Прочие	Итого
Всего по выборке	21,0	11,0	64,6	3,4	100,0
В том числе:					
выпускники ленинградских школ	14,0	12,8	69,3	3,9	100,0
выпускники сельских школ	48,3	10,3	39,7	1,7	100,0
Юноши					
Всего	17,0	8,8	70,4	3,8	100,0
В том числе:					
выпускники ленинградских школ	6,0	10,3	80,3	3,4	100,0
выпускники сельских школ	46,2	11,5	38,5	3,8	100,0
Девушки					
Всего	23,7	12,5	60,6	3,2	100,0
В том числе:					
выпускники ленинградских школ	19,2	14,5	62,1	4,2	100,0
выпускники сельских школ	50,5	9,4	40,1	—	100,0

При сравнении личных планов и профессиональных стремлений с данными о реальном трудоустройстве выпускников, заполнявших анкету перед окончанием школы (см. таблицы 1 и 8), обращают на себя внимание следующие моменты. Во-первых, в целом большинство молодежи реализовало свои намерения; во-вторых, жизнь внесла существенные коррективы в личные планы выпускников и городских, и сельских школ; в-третьих, шансы городской молодежи по сравнению с сельской значительно выше; наконец, девушкам удалось реализовать свои планы в меньшей степени, чем юношам. Особенно в этом отношении выделяются девушки из сельской местности. Рассмотрение степени реализации личных планов самой большой группы выпускников, намеревавшихся сразу после окончания школы продолжить образование, подтверждает эту тенденцию. Так, выпускники ленинградских средних школ реализовали свои планы в среднем более чем на 70% (юноши — на 77%, девушки — на 66%); юноши — выпускники сельских школ области — на 44%, девушки из этих же школ — лишь на 18%.

Приведенные данные, по нашему мнению, не нуждаются в подробных комментариях, тем более что аналогичные данные были получены при обследовании выпускников средних школ Новосибирской области [1].

Жизнь внесла поправки и в профессиональную ориентацию молодежи. 61,4% выпускников, поступивших на работу (по опросу 1965 г.), трудоустроились в промышленности по профессиям низкой и средней квалификации, в то время как планировали работать в этой сфере деятельности только около 5% юношей и девушек. В этой группе выпускников большинство составили юноши. Более 25% девушек пошли работать в сферу обслуживания (планировали 4%), около 20% — в учреждения культуры, просвещения и здравоохранения. Юноши в этих сферах труда составили

[1] См. «Количественные методы в социологии», стр. 214—215.

всего 4,0%. Строительные и сельскохозяйственные профессии оказались почти совсем обойденными. В этих сферах стали работать всего лишь 1,4% выпускников (0,13% юношей и 1,1% девушек), хотя в строительстве планировали работать более 4%. Показательно, что из 167 человек выпускников сельских средних школ Ленинградской области, попавших в выборку для обследования в 1964 и 1965 гг., лишь 11 человек остались работать в сфере сельского хозяйства. В сельскохозяйственных высших и средних учебных заведениях никто из них учиться не стал. Большинство сельской молодежи тоже предпочло промышленные профессии.

Юноши и девушки, поступившие в вузы, как и планировали, избрали преимущественно инженерно-технические специальности и специальности в области физико-математических и естественных наук (81,2% юношей и 53,1% девушек). Гуманитарные специальности привлекли в основном девушек (хотя и в меньшей степени, чем профессия инженера).

Таким образом, если среди молодежи, поступившей учиться, большинство юношей и девушек реализовали свои профессиональные стремления (или по крайней мере сохранили намеченную ранее профессиональную направленность), то этого нельзя сказать о тех, кто пошел работать.

Ленинградская промышленность, сфера обслуживания, учреждения культуры, просвещения и здравоохранения получили значительное пополнение работников со средним образованием. К сожалению, рассматривая такое трудоустройство как «жизненную неудачу», как «провал личных планов», поскольку они не прошли по конкурсу в вузы, некоторые молодые люди работают не с полной отдачей. Неосуществление личных планов приводит, таким образом, к общественному ущербу, выражающемуся прежде всего в неустойчивости рабочей силы и в невысокой производительности труда. Поэтому выбор профессии нельзя рассматривать как исключительно индивидуальную проблему. Она касается не только отдельной личности, но и общества в целом.

Рассмотрим степень реализации личных планов выпускников в зависимости от уровня их подготовки, социального происхождения, уровня образования родителей и материального положения семьи [1].

Социальные факторы, детерминирующие то или иное общественное явление, действуют в единстве, взаимосвязи и взаимообусловленности. «Измерить» их влияние в целом крайне затруднительно из-за сложности причинно-следственных связей. Кроме того, как любое социальное явление, они не поддаются в полной мере выражению в количественных отношениях. Поэтому, говоря о влиянии на выбор профессии социального происхождения, уровня подготовки учащихся, уровня образования родителей и материального положения семьи, необходимо постоянно помнить об их взаимопроникновении и взаимообусловленности. Для простоты и краткости изложения рассмотрим влияние каждого из факторов в отдельности.

Уровень подготовки выпускников и реализация личных планов. Для измерения уровня подготовки мы использовали средний балл успеваемости по девяти учебным предметам: математике, физике, химии, биологии, географии, истории, литературе, русскому языку, иностранному языку. Отдавая себе отчет в том, что средний балл успеваемости представляет собой

[1] Потребности народного хозяйства и связанное с ними планирование подготовки и использования кадров, регулирующие трудоустройство и прием в учебные заведения, мы принимаем за равнодействующий фактор, так как в данной работе анализируются личные планы и их реализация только у выпускников средних школ Ленинграда и Ленинградской области.

ТАБЛИЦА 9

СТЕПЕНЬ РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНЫХ ПЛАНОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ УСПЕВАЕМОСТИ ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНИХ ШКОЛ ЛЕНИНГРАДА И ОБЛАСТИ
(в баллах от 1 до 5)

Реализация планов	Средний балл успеваемости		
	По всей выборке	В том числе	
		выпускники ленинградских школ	выпускники сельских школ
Работают	3,7	3,8	3,4
Совмещают работу с учебой	3,9	3,9	3,6
Учатся	4,0	4,0	4,0

Примечание. χ^2[1] =46,646 при значимости расхождений, превышающих 11,341.

чрезвычайно относительный критерий, мы принимаем его за показатель уровня подготовки учащихся и будем интерпретировать его с этой существенной поправкой (см. таблицу 9).

Из приведенной таблицы отчетливо видна связь реализации планов с распределением средних баллов по успеваемости. Нет сомнения в том, что качество общеобразовательной подготовки имеет большое значение в выборе профессии и реальном трудоустройстве. Этот фактор (один из немногих) больше всего учитывается самими учащимися и в их личных планах.

Социальное происхождение учеников и реализация личных планов. В выборочной совокупности дети рабочих, занятых в промышленности, строительстве, на транспорте и т. д., составляли 35,9%, дети работников сельского хозяйства — 6,2, дети

ТАБЛИЦА 10

РЕАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНЫХ ПЛАНОВ ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНИХ ШКОЛ ЛЕНИНГРАДА И ОБЛАСТИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СОЦИАЛЬНОГО ПРОИСХОЖДЕНИЯ
(в % к итогу)

Реализация планов	Социальная группа		
	Дети рабочих промышленности, строительства, транспорта и т. д.	Дети колхозников и сельскохозяйственных рабочих	Дети интеллигенции (ИТР, врачей, педагогов и научных работников*)
Работают	27,5	55,2	16,5
Совмещают работу и учебу	14,2	3,4	10,5
Учатся	58,3	41,4	73,0
Итого	100,0	100,0	100,0

* Неоднородность социальной группы «служащие» и стремление получить более четкую информацию обусловили в данном случае рассмотрение представителей четырех профессиональных групп: инженерно-технических работников, врачей, педагогов и научных работников.

Примечание. χ^2=104,945 при значимости расхождений, превышающих 13,277.

[1] χ^2 (хи-квадрат) — статистический критерий Пирсона — показывает степень значимости различий, в данном случае — реализации планов в зависимости от среднего балла успеваемости.

городской и сельской интеллигенции — 57,9%. Степень реализации их личных планов дана в таблице 10.

При сравнительно одинаковых по своей тенденции продолжать образование планах перед окончанием школы и в целом высокой степени их реализации (см. таблицу 8) осуществление намерений молодежи из различных социальных групп населения неодинаково. Выше всего степень реализации планов у детей интеллигенции — более 80% из них поступили в вузы и техникумы на дневное, вечернее и заочное отделения. Дети рабочих тоже в значительной мере осуществили то, что планировали перед окончанием школы: 72,5% из них стали учиться дальше, около 50% поступили на дневное отделение вузов и техникумов. Низкий удельный вес молодежи, продолжающей образование, в группе детей работников сельского хозяйства (исключая детей сельской интеллигенции). Около 65% юношей и девушек — детей колхозников и сельскохозяйственных рабочих — пошли работать и 35% учиться. Только 18,1% девушек из сельской местности вместо 67,4%, планировавших продолжать образование. удалось осуществить свои планы.

Социализм уничтожил наследственную, кастовую замкнутость отдельных социальных групп, уничтожил социальные привилегии и профессиональную обреченность. Поэтому различия в степени реализации намерений молодежи продолжать образование в зависимости от их принадлежности к той или иной социальной группе объясняются не монополией интеллигенции на образование и интеллектуальный труд, а социально-экономическими и культурно-бытовыми различиями, которые сохраняются еще при социализме. Не противоречия классово антагонистического характера определяют разную степень совпадения возможностей и действительности, а различия в уровне общеобразовательной подготовки выпускников, в материальном и культурном уровне жизни их семей, в местожительстве выпускников и территориальном размещении высших и средних специальных учебных заведений.

Закономерностью развития социалистического общества является создание объективных условий для преодоления различий между городом и деревней, между умственным и физическим трудом. Одним из средств стирания этих граней служит подъем культурно-технического уровня сельского населения. Выпускники средних сельских школ — основной резерв высококвалифицированных кадров для сельского хозяйства и основная опора в подъеме культуры в деревне. Сейчас задача увеличения притока сельской молодежи в вузы требует безотлагательных мер. И не путем снижения требований к выпускникам сельских школ при поступлении в институты, а за счет повышения качества их общеобразовательной подготовки и за счет создания равных объективных возможностей для городской и сельской молодежи.

Материальное положение семьи и реализация личных планов выпускников. В качестве показателя материального положения семьи учащегося мы использовали среднемесячный денежный доход в расчете на одного члена семьи. Средний уровень дохода по выборке 1965 г. составил 62,2 руб. (по выборке 1964 г. — 61,9 руб.). Осуществление личных планов выпускников видно из таблицы 11.

Приведенные в таблице данные показывают зависимость реализации планов от материального положения семьи. Следует отметить, что величина разрыва в реализации планов между отдельными группами по уровню дохода значительно больше, чем в планах выпускников перед окончани-

ТАБЛИЦА 11

СТЕПЕНЬ РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНЫХ ПЛАНОВ ВЫПУСКНИКОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ МАТЕРИАЛЬНОГО ПОЛОЖЕНИЯ СЕМЬИ
(в % к итогу)

Уровень дохода	Реализация планов		
	Работают	Совмещают работу и учебу	Учатся
До 50 руб.	17,6	17,6	65,4
50,1—70,0	15,5	13,9	70,6
70,1—90,0	14,7	14,0	71,3
Свыше 90 руб.	5,1	6,1	88,8

Примечание. χ^2=36,480 при значимости расхождений, превышающих 16,812.

ем школы. Два обстоятельства, по нашему мнению, могут служить объяснением этого явления. В прожективной ситуации решение учиться дальше в большинстве случаев принималось учащимися без учета материальных возможностей семьи. Решающими были мотивы иного порядка (см. стр. 43). В реальной ситуации (при трудоустройстве) материальные условия осознанно или неосознанно, прямо или косвенно, но сыграли свою роль.

Уровень образования родителей и степень реализации планов выпускников. Средний уровень образования родителей выпускников 11-го класса в нашей выборке составил 9,1 класса (по Ленинграду — 10,0 класса, в сельской местности — 5,3 класса). Родителей с высшим образованием было 39,0% (41,6% в Ленинграде, 7,1% на селе), до 4 классов образование имели 7,1% родителей (4,2% в Ленинграде, 42,9% в сельской местности). Уровень образования матерей по сравнению с отцами несколько ниже и в городе, и в деревне. Степень осуществления личных планов выпускников дана в таблице 12.

Как видно из таблицы, с повышением уровня образования родителей удельный вес выпускников, продолжающих учиться, возрастает, а удельный вес тех, кто пошел работать, снижается. Аналогичная тенденция проявилась в реализации планов юношей и девушек из городской и сельской местности. Есть все основания полагать, что такая зависимость не случайна, так как уровень образования, как правило, показатель социально-экономического положения индивида и его семьи. Но это лишь одна сторона значения уровня образования родителей для реализации жизненных планов детей. Другая сторона, и по нашему мнению наиболее существенная, состоит в том, что эта связь показывает результат влияния семьи на уровень подготовки выпускника, на формирование социально-психологической установки в отношении к таким ценностям, как образование, труд, профессия и т. д., т. е. показывает

ТАБЛИЦА 12

РЕАЛИЗАЦИЯ ПЛАНОВ ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНИХ ШКОЛ ЛЕНИНГРАДА И ОБЛАСТИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ РОДИТЕЛЕЙ
(в % к итогу)

Уровень образования родителей	Реализация планов		
	Работают	Совмещают работу и учебу	Учатся
До 6 классов	41,2	27,8	31,0
7—9 классов	33,6	13,3	53,1
Среднее и среднее специальное	21,2	13,8	65,0
Высшее	9,0	9,4	81,6

Примечание. χ^2=52,992 при значимости расхождений, превышающих 16,812.

ТАБЛИЦА 13

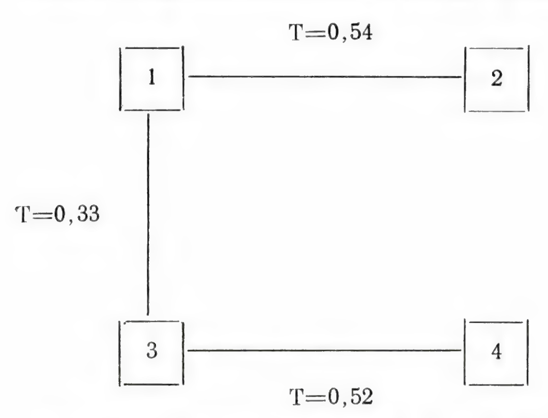
МАТРИЦА КОЭФФИЦИЕНТОВ КОРРЕЛЯЦИИ (Т)[1] МЕЖДУ НЕКОТОРЫМИ ФАКТОРАМИ, ВЛИЯЮЩИМИ НА СТЕПЕНЬ РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНЫХ ПЛАНОВ ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНИХ ШКОЛ ЛЕНИНГРАДА И ОБЛАСТИ
(опрос 1965 г.)

	1. Социальное происхождение	2. Уровень образования родителей	3. Уровень денежного дохода (в расчете на одного члена семьи)	4. Успеваемость
1. Социальное происхождение	1,00	0,54	0,33	0,21
2. Уровень образования родителей	0,54	1,00	0,37	0,23
3. Уровень денежного дохода (в расчете на одного члена семьи)	0,33	0,37	1,00	0,52
4. Успеваемость	0,21	0,23	0,52	1,00

результат психологической атмосферы в семье, которая в значительной мере зависит от уровня образования родителей.

Как уже отмечалось, факторы, влияющие на профессиональные стремления, личные планы и их осуществление у молодежи, взаимосвязаны. В одних случаях их взаимовлияние непосредственно, в других — опосредованно. Не касаясь вопроса о форме связи, рассмотрим тесноту связи между социальным происхождением выпускников, уровнем образования их родителей, уровнем денежного дохода в семье и успеваемостью учащихся (см. таблицу 13).

Приведенная матрица коэффициентов корреляции показывает наличие положительной связи между всеми факторами. Для наглядности построим граф основных связей между приведенными факторами:



Основную нагрузку связей несут, как видно, социальное происхождение (1) и уровень образования родителей (2), уровень дохода семьи (3) и успеваемость учащихся (4). Характерно, что успеваемость, как показатель уровня общеобразовательной подготовки, в значительной степени детерми-

[1] «Т» — коэффициент квадратической сопряженности, показывающий степень тесноты связи между признаками.

нирующий реализацию намерений выпускников, теснее всего связана с уровнем экономического положения семьи [1].

Приведенное распределение коэффициентов корреляции не только не противоречит здравому смыслу, но отчасти аргументирует выдвинутый тезис о взаимосвязи и взаимообусловленности социальных факторов, которых мы коснулись в статье, и, следовательно, позволяет говорить об их комплексном влиянии на выбор профессии. Это положение подтверждается также и распределением коэффициентов корреляции, показывающих связь реализации личных планов выпускников с приведенными факторами (см. таблицу 14).

ТАБЛИЦА 14

Факторы	Их связь с реализацией планов (коэффициент „T")	
	По опросу 1965 г.	По опросу 1964 г.
1. Социальное происхождение	0,24	0,23
2. Уровень образования родителей	0,17	0,19
3. Уровень дохода семьи	0,15	0,14
4. Успеваемость	0,19	0,20

Как видно, расхождения в тесноте связи между отдельными факторами и степенью реализации личных планов (степенью реализации намерения учиться, работать или совмещать работу и учебу после окончания школы) незначительны. Совпадение показателей по опросам 1964 и 1965 гг. увеличивает надежность приводимой информации.

* * *

Материалы исследования показали, что для профессионального самоопределения молодежи характерна устойчивая тенденция к **выравниванию намерений выпускников,** оканчивающих средние школы, независимо от их территориального размещения, социального происхождения, материального положения семьи и т. д. Эта тенденция проявляется в том, что подавляющее большинство юношей и девушек перед окончанием школы планируют продолжать образование в вузах и выбирают преимущественно технические и естественнонаучные специальности.

Стремление к высшему образованию, к творческому содержанию труда, популярность профессий инженерного и научного труда — это проявление высшего уровня потребностей, мотивов и установок, естественных для советской молодежи. Сформировавшаяся в процессе воспитания и образования на основе социальных и экономических особенностей развития нашего общества социально-психологическая установка на творческий характер труда как один из ведущих субъективных факторов составляет прочную основу в системе ценностей молодежи.

Если судить о некоторых проявлениях социальной дифференциации в нашем обществе по жизненным планам молодежи и структуре их ценностных ориентаций, то в сфере сознания молодежи налицо активный процесс устранения социальных различий. Однако, обращаясь к реальным социальным фактам, мы находим, что этот процесс в сознании опережает развитие реальных социальных условий. В соответствии с объективным хо-

[1] Этот вывод подтверждается опытом применения корреляционного анализа новосибирскими социологами (см. «Количественные методы в социологии», стр. 202 и след.).

дом общественного развития жизнь корректирует субъективные планы молодежи. Об этом свидетельствуют различия в осуществлении жизненных планов представителей различных социальных групп нашего общества, различия в возможностях городской и сельской молодежи, юношей и девушек, наконец, значительная роль «обстоятельств» в реальном трудоустройстве. Все это непосредственно связано с тем, что социалистическое общество еще сохраняет существенные социальные различия, которые постепенно ликвидируются по мере созревания коммунистических общественных отношений. Социальный аспект профессиональной ориентации и консультации предполагает решение вопроса: следует ли ориентировать молодежь на выбор профессии в соответствии с потребностями и возможностями трудоустройства в народном хозяйстве или следует ориентировать ее на выбор профессии согласно только склонностям и способностям? Оптимальной представляется ориентация по склонностям и способностям, но применительно к потребностям и возможностям народного хозяйства. Такую линию выражает постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О мероприятиях по расширению обучения и устройству на работу в народное хозяйство молодежи, оканчивающей общеобразовательные школы в 1966 году» [1]. Это тем более правильный путь, ибо в рамках реальных возможностей и потребностей народного хозяйства существует довольно широкий диапазон выбора профессии. И здесь вполне осуществима профессиональная ориентация с учетом склонностей и способностей личности.

---

[1] См. «Правда», 6 февраля 1966 г.

А. САРАПАТА

ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ПРОФЕССИЙ

Изучение привлекательности профессий входит в программу сравнительных польско-советских исследований, рассчитанных на длительный срок. Как в Советском Союзе, так и в Польше они проводятся при помощи сходных, совместно разработанных исследовательских методов.

В Польше изучение привлекательности профессий проводится в трех районах: в Плоцке, в Пулавах и в Ополе. За первый год изучением было охвачено около 5 тыс. юношей и девушек [1].

Результаты, представленные в этой работе, получены главным образом из исследований в Плоцке. Основной группой являются юноши и девушки последних классов профессиональных и общеобразовательных школ Плоцка, учившиеся в 1964—1966 учебном году. Кроме того, учтены результаты обследования групп молодежи последних (7-х) классов сельских школ Пулавского уезда, а также результаты исследований привлекательности профессий, которые я проводил в прежние годы.

Деление исследуемой совокупности (Плоцк, 10-й и 11-й классы) по категориям социального происхождения и пола следующее:

юноши	отец-крестьянин	—141
	отец-рабочий	—163
	отец-служащий	—104
девушки	отец-крестьянин	—151
	отец-рабочий	—170
	отец-служащий	—154

Анализироваться будут результаты, полученные главным образом при ответах на три вопроса анкеты. Один из вопросов содержит список специально подобранных профессий (см. приложения 1—9) и просьбу оценить их с точки зрения привлекательности. Исследуемые могли ответить следующим образом: данная профессия «очень привлекает», «привлекает», «так себе», «не привлекает», «совершенно не привлекает», «ничего не знаю об этой профессии».

При изучении привлекательности профессий я использовал не традиционно применяющийся в анкетах вопрос, требующий указания желаемой профессии, а метод, который я назвал списком профессий [1]. Метод «списка

[1] Общее руководство исследованиями осуществляли: доцент, доктор А. Райкевич и доцент, доктор А. Сарапата. Исследования в отдельных районах проводили: в Плоцке — доктор М. Фотович, в Пулавах — К. Груберова, в Ополе — М. Кутыма.

профессий» дает возможность получить информацию о том, что́ знают исследуемые об отдельных профессиях, информацию о профессиональной зрелости исследуемых и о привлекательности профессий.

Два следующих вопроса касались ценностей, которым в жизни отводится важное место («К чему стоит стремиться в жизни?»), и ценностей, ожидаемых от работы («Что для тебя важнее всего в твоей будущей работе?»).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ. ИНФОРМИРОВАННОСТЬ О ПРОФЕССИЯХ

В целом можно считать, что подавляющая часть исследуемой молодежи Плоцка обладает, с ее точки зрения, информацией о большинстве профессий, помещенных в «списке». Однако процент молодежи, выражающей точку зрения «ничего не знаю об этой профессии», часто бывает высоким, что требует определить причины этого явления и предпринять необходимые шаги для информирования молодежи о профессиях.

В качестве незнакомых называют те профессии, которые хотя и традиционные, но не присутствуют в исследуемом районе, например профессия ткача (31% юношей и 18% девушек крестьянского происхождения «ничего не знают об этой профессии»), профессия печатника («ничего не знают» 20% юношей крестьянского происхождения).

В качестве незнакомых называют некоторые «новые» профессии, например монтажника («ничего не знают об этой профессии» 26% юношей крестьянского происхождения, 19% юношей рабочего происхождения, 10% сыновей служащих).

Юноши называют в качестве незнакомых некоторые традиционно «женские» профессии, например портного, официанта, повара.

Девушки называют в качестве незнакомых некоторые традиционно «мужские» профессии, например токаря («ничего не знают об этой профессии» 17% девушек), механика (14%), столяра (18%).

Знакомство с профессией часто связано со степенью профессиональных устремлений. Тот, кто имеет «более высокие» устремления, не склонен интересоваться «низшими» профессиями.

В качестве закономерности нужно также отметить, что самый высокий процент молодежи, отвечающей, что она не знает той или иной профессии, встречается среди детей крестьян, самый низкий — среди детей служащих (см. приложения 1—9).

ИЕРАРХИЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИЙ

Легко упорядочить 75 оценивавшихся профессий в зависимости от их привлекательности, но трудно составить сокращенную иерархию привлекательности профессий, пользуясь более широкими категориями профес-

---

[1] Метод этот я разработал в 1958 г. и пользовался им при изучении как привлекательности профессий, так и оценки с точки зрения иных критериев. Описание метода см. в кн.: *A. Sarapata*. Studia nad uwarstwieniem i ruchliwością społeczną w Polsce, Warszawa, 1965, s. 160—244.

сий. Ибо в одной и той же категории находятся, оказывается, и весьма привлекательные профессии, и малопривлекательные. Например:

Среди **техников** в списке находятся
Радиотехник — привлекателен более чем для 60% юношей
электротехник » » » » 45% »
техник-химик » » » » 30% »
техник-строитель » » » » 15% »
техник-металлург » » » » 7% »

Среди **инженеров** в списке находятся
инженер-электрик — привлекателен для 45% юношей
конструктор машин » » 45% »
инженер-горняк » » 15% »

Среди **учителей** в списке находятся
учитель физического воспитания — привлекателен для 40% юношей
учитель средней школы » » 20% »
учитель основной школы » » 10% »

Среди **рабочих профессий** в списке находятся
токарь — привлекателен для 20% юношей
столяр » » 8% »
каменщик » » 2% »
портной » » 1% »

Таким образом, одна и та же профессия может быть для одних весьма привлекательна, а для других — нет. В качестве примера в таблице 1 привожу оценки привлекательности пяти профессий, сделанные сыновьями рабочих.

Сравнение ответов плоцкой молодежи с ответами взрослых жителей Плоцка (исследование 1962 г.) позволяет утверждать — и это достаточно знаменательно, — что у молодежи, более чем у взрослых, выкристаллизовались взгляды на привлекательность профессий, так как число профессий, расцениваемых ею как привлекательные, меньше, а число отвергнутых профессий больше. Например, около 7% родителей отвергли для своего сына профессию техника-химика, в то время как около 30% исследуемых юношей эту профессию расценили как непривлекательную для них.

Стоит обратить внимание на проблему профессиональной зрелости: в среднем каждый опрошенный из 75 оцениваемых профессий 4—5 профессий расценил как «очень привлекательные» и 18—20 — как «очень привлекательные» или «привлекальные». Это довольно большое количество привлекательных профессий возникло, между прочим, оттого, что «список» содержал ряд профессий, принадлежащих к достаточно однородным категориям, например несколько профессий техников и несколько инженерных профессий.

Из результатов исследований вытекает далее, что привлекательность профес-

ТАБЛИЦА 1
ОЦЕНКИ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ПЯТИ ПРОФЕССИЙ (в %)

Профессии	Очень привлекает	Привлекает	Не привлекает	Совершенно не привлекает
Электромонтер	13	22	12	11
Техник-химик	14	18	24	17
Журналист	14	32	19	9
Военный	17	31	15	12
Актер	15	21	17	20

ТАБЛИЦА 2
УПРОЩЕННАЯ ИЕРАРХИЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИЙ
(в % опрошенных, расценивающих профессию как привлекательную)

С точки зрения юношей		С точки зрения девушек	
Профессии	%	Профессии	%
Технические (инженерные)	50	Транспортные (летчик, моряк)	50
Технические (среднего уровня)	40	Здравоохранение	40
Транспортные (летчик, моряк)	40	Технические (инженерные)	30
«Новые» рабочие (электромонтер)	35	Технические (среднего уровня)	30
Научный работник	30	Служащие	30
Ремесленник-частник	20	Учителя	30
Служащие	15	Научный работник	30
Здравоохранение	15	Сфера обслуживания	15
Учителя	10	«Новые» рабочие	
Транспортные (железнодорожники и др.)		Традиционные рабочие	
Традиционные рабочие		Ремесленник	
Крестьянские		Крестьянские	

сии в значительной степени зависит от пола опрашиваемого и в меньшей степени — от его социального происхождения.

В этой ситуации сокращенную иерархию привлекательности профессий, не включающую всех профессий, помещенных в «списке» (см. таблицу 2), нужно рассматривать только как упрощенное и условное приближение.

Представленная в таблице 2 иерархия привлекательности профессий выдвигает ряд замечаний. Прежде всего четко выступает разница между иерархиями привлекательности профессий для юношей и для девушек. Во-вторых, представленные здесь результаты подрывают распространенное мнение о привлекательности некоторых профессий, например убеждение в большой привлекательности профессии врача. Заслуживают внимания, с одной стороны, большая привлекательность технических профессий, профессий «новых» рабочих, работников транспорта (летчика, моряка; они привлекательны в большой степени и для девушек) и, с другой стороны, незначительная привлекательность крестьянских профессий и традиционных рабочих (каменщик, столяр, маляр). Полученные результаты довольно заметно отличаются с некоторых точек зрения от результатов, опубликованных в других польских исследованиях. Причина этих различий связана как с особенностями изучаемой совокупности, с районом исследования, так и применявшимися методами исследования.

ПОЛ КАК ФАКТОР ОЦЕНКИ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИЙ

Профессии, включенные в «список», можно разделить на три группы:
а) профессии, равно оцененные юношами и девушками;

б) профессии более привлекательные для юношей;
в) профессии более привлекательные для девушек.

К первой группе профессий относятся такие профессии, как, например: техник-химик, техник-строитель, инженер-химик, инженер-строитель, математик, фотограф, актер (я привожу профессии более привлекательные, опуская те, которые и для юношей, и для девушек непривлекательны, например каменщик, повар).

К группе профессий более привлекательных для юношей относятся профессии электротехника, радиотехника, конструктора машин, механика, электромонтера, слесаря, токаря, военного, шофера, ремесленника, имеющего собственную мастерскую.

К группе более привлекательных для девушек относятся профессии служащих, учительниц, профессии сферы обслуживания и здравоохранения.

Сравнивая результаты, полученные в исследованиях среди плоцкой молодежи, с результатами исследований среди взрослых жителей Плоцка (в 1962 г.), можно утверждать, что разница в оценках «мужских» и «женских» профессий среди молодежи меньше, чем у взрослых. Оценки, данные девушками, позволяют также предвидеть быструю феминизацию некоторых профессий. Стирание разницы между мужскими и женскими профессиями видно на примере таких профессий, как техник-химик, техник-строитель, научный работник, историк, инженер, агроном, врач, экономист. Например, профессию техника-химика оценивают как «очень привлекательную» 14% юношей рабочего происхождения и 20% девушек; профессию экономиста оценивают как привлекательную 20% юношей и 32% девушек; профессию научного работника оценивают как привлекательную 29% юношей и 42% девушек. Даже две типично мужские до недавнего времени профессии летчика и моряка становятся чрезвычайно привлекательными среди девушек. Профессию летчика как привлекательную оценили: 50% юношей рабочего происхождения и 48% девушек; 67% сыновей служащих и 60% девушек.

При анализе результатов исследований среди плоцкой молодежи стоит обратить внимание на то, что как эти результаты, так и результаты, полученные от взрослых жителей Плоцка, не дают оснований для резкого разделения профессий на «мужские» и «женские», которое еще проявляется в некоторых районах и в некоторых социальных группах и которое имело место в предшествующие годы.

ТАБЛИЦА 3

СХОДСТВО ОЦЕНОК ПРОФЕССИЙ ДЛЯ СЫНА И ДЛЯ ДОЧЕРИ СРЕДИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАЗЛИЧНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ СРЕД [1]

Социальная среда	Индекс сходства
Журналисты	1,5
Адвокаты	2,0
Врачи	2,3
Научные работники	2,5
Учителя (Варшава)	2,7
Рабочие (Ченстохова)	5,6
Рабочие (Сосновец)	6,7
Жены шахтеров	7,0

При анализе деления на «мужские» и «женские» профессии, а также при сравнении привлекательности профессий «для сына» и «для дочери» в прежних исследованиях я пользовался мерой, которую назвал **мерой сходства оценок** [2].

Эта мера, суммирующая разницу средних достоинств взятых попарно

[1] *A. Sarapata.* Studia nad uwarstwieniem i ruchliwością społeczną w Polsce, s. 200.
[2] См. там же, стр. 199—200.

профессий, говорит о том, в какой степени оценка профессии зависит от того, идет ли речь о выборе профессии для сына или для дочери. Таблица 3, содержащая данные из исследований привлекательности профессий среди различных профессиональных групп, показывает, что прежде всего в интеллигентской среде оценка меньше всего зависит от того, оценивается ли профессия с точки зрения ее выбора для сына или для дочери. Оценки, в наибольшей степени зависящие от того, идет ли речь о сыне или дочери, проявились среди представителей рабочих слоев.

СОЦИАЛЬНОЕ ПРОИСХОЖДЕНИЕ КАК ФАКТОР ОЦЕНКИ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИЙ

Из анкет, заполненных представителями трех выделенных групп молодежи — детей крестьян, детей рабочих и детей служащих, следует, что социальное происхождение влияет на оценки степени привлекательности профессий.

Дети крестьян имеют самые низкие профессиональные стремления (реже называют в качестве привлекательных те профессии, которые требуют высшего образования), самые высокие стремления — у детей служащих. Эта тенденция выражается не столько в выборе «высших» профессий

ТАБЛИЦА 4

ПРОФЕССИИ, ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЕ В СХОДНОЙ СТЕПЕНИ ДЛЯ ВСЕХ ТРЕХ ГРУПП МОЛОДЕЖИ

Профессии	Пол	Отцы	% ответов			
			Очень привлекает	Привлекает	Не привлекает	Совершенно не привлекает
Радиотехник	Юноши	Крестьянин	29	34	9	4
		Рабочий	21	39	9	7
		Служащий	30	33	10	6
Техник	Юноши	Крестьянин	14	15	26	18
		Рабочий	14	18	24	17
		Служащий	14	15	28	18
Техник-строитель	Юноши	Крестьянин	4	14	32	16
		Рабочий	4	10	33	16
		Служащий	4	16	34	16
Техник-строитель	Девушки	Крестьянин	2	10	29	24
		Рабочий	4	8	31	18
		Служащий	4	14	31	20

ТАБЛИЦА 5

ПРОФЕССИИ, НАИМЕНЕЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЕ ДЛЯ ДЕТЕЙ КРЕСТЬЯН, ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЕ ДЛЯ ДЕТЕЙ РАБОЧИХ И ОЧЕНЬ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЕ ДЛЯ ДЕТЕЙ СЛУЖАЩИХ

Профессии	Пол	Отцы	% ответов			
			Очень привлекает	Привлекает	Не привлекает	Совершенно не привлекает
Инженер-электрик	Юноши	Крестьянин	13	30	17	9
		Рабочий	15	30	12	8
		Служащий	18	42	13	7
Журналист	Юноши	Крестьянин	9	14	28	18
		Рабочий	14	32	19	9
		Служащий	19	32	12	10
Журналист	Девушки	Крестьянин	13	20	17	9
		Рабочий	22	26	22	8
		Служащий	27	25	13	5

(высокие стремления являются всеобщими), сколько в выборе профессий «средних» и «низких», а также в непринятии «низших» и «средних» профессий.

Профессии, включенные в «список», можно разделить на три группы (см. таблицы 4, 5, 6).

Явное влияние социального происхождения на оценку профессий связано по меньшей мере с двумя явлениями социологической природы: во-первых, мы имеем тут дело с **различными системами ценностей** в трех выделенных видах социальной среды; во-вторых, влияние среды выражается не только в различиях в системах ценностей, но и в шансах, которыми среда наделяет свое молодое поколение. Шансы определяются: уровнем средних школ, доступностью образования, информированностью о профессиях, материальной обеспеченностью родителей, обязанностями, лежащими на молодежи. Несмотря на то что в исследованиях среди плоцкой молодежи мы имеем дело с довольно однородной группой молодежи, которая учится и подвергается длительному уравнительному влиянию школы и городской среды, все-таки и здесь мы наблюдаем различия в оценке профессий, обусловленные социальным происхождением учащихся.

Чтобы более широко документировать вышеприведенный тезис, я обращусь к результатам предшествующих исследований. Таблица 8 представляет собой иерархию профессий в зависимости от критерия трудности овладения профессией. Из нее следует, что жители плоцких сел (исследования 1962 г.) видят бо́льшие, чем жители Плоцка, трудности в овладении профессиями, требующими завершения высшего образования.

Таблица 9 показывает результаты исследования, проведенного в 1961 г. среди мужчин в возрасте 40—65 лет, живущих в Лодзи. Согласно их

ТАБЛИЦА 6

ПРОФЕССИИ, НАИБОЛЕЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЕ ДЛЯ ДЕТЕЙ КРЕСТЬЯН, ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЕ ДЛЯ ДЕТЕЙ РАБОЧИХ И НАИМЕНЕЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЕ ДЛЯ ДЕТЕЙ СЛУЖАЩИХ

Профессии	Пол	Отцы	% ответов			
			Очень привлекает	Привлекает	Не привлекает	Совершенно не привлекает
Слесарь	Юноши	к.	9	21	21	13
		р.	2	9	31	24
		с.	—	6	39	32
Шофер	Юноши	к.	16	48	6	3
		р.	13	56	4	4
		с.	11	34	7	6
Тракторист	Юноши	к.	2	16	13	26
		р.	—	5	24	44
		с.	—	4	33	43
Ремесленник, имеющий собственную мастерскую	Юноши	к.	9	22	21	19
		р.	2	12	22	31
		с.	1	6	24	43
Продавец	Девушки	к.	8	17	21	19
		р.	4	16	32	24
		с.	2	6	29	43
Учительница начальной школы	Девушки	к.	21	27	13	5
		р.	16	19	18	11
		с.	10	18	27	18
Воспитательница детского сада	Девушки	к.	10	20	22	15
		р.	9	15	25	18
		с.	6	10	36	24
Почтовый служащий	Девушки	к.	4	23	18	6
		р.	5	19	22	11
		с.	3	12	31	27
Бухгалтер	Девушки	к.	7	21	16	7
		р.	8	21	16	11
		с.	3	15	26	16

Примечание. Представленные выше результаты и тенденции сходны с результатами других исследований оценки профессий (см. таблицу 7).

взглядам, шансы на продвижение по службе сильно разнятся. Из других исследований также вытекает, что уверенность в одинаковых возможностях для получения профессии инженера относительно мало распространена.

ТАБЛИЦА 7

ВЫБОР ОБЩЕСТВЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ДЛЯ СЫНОВЕЙ[1]

Оцениваемые профессии	% «рекомендующих» и «очень желающих следующих профессий» для своих сыновей среди жителей			% «решительно отклоняющих» следующие профессии для своих сыновей среди жителей		
	села	Плоцка (с основным образованием)	Плоцка (с образованием выше основного)	села	Плоцка (с основным образованием)	Плоцка (с образованием выше основного)
Врач	92	93	84	0	2	8
Экономист с высшим образованием	75	81	64	5	4	11
Инженер-химик	89	96	93	0	3	3
Техник-химик	87	92	92	0	2	2
Техник-строитель	84	93	82	1	4	4
Продавец	62	32	7	11	28	52
Портной	53	28	5	11	25	58
Слесарь	76	47	27	3	10	32
Неквалифицированный рабочий-строитель	34	10	2	30	60	78

ТАБЛИЦА 8

ИЕРАРХИЯ ПРОФЕССИЙ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ КРИТЕРИЯ ТРУДНОСТИ ОВЛАДЕНИЯ ПРОФЕССИЕЙ

Взгляды жителей Плоцка		Взгляды жителей села	
Профессии	Ценность	Профессии	Ценность
Врач	4,40	Врач	4,65
Ксендз	4,18	Инженер-химик	4,37
Инженер-химик	4,04	Ксендз	3,97
Экономист	3,95	Учитель	3,94
Техник-химик	3,93	Техник-химик	3,94
Учитель	3,71	Экономист	3,87
Техник-строитель	3,69	Техник-строитель	3,72
Электротехник	3,51	Электротехник	3,56
Слесарь	3,22	Медицинская сестра	3,38
Медицинская сестра	3,18	Машинистка в учреждении	3,21
Машинистка в учреждении	3,15	Слесарь	3,18
Шофер грузовика	3,11	Шофер грузовика	3,10
Продавец	3,04	Портной	3,10
Портной	2,82	Продавщица	3,07
Неквалифицированный рабочий-строитель	2,59	Крестьянин	2,87
Крестьянин	2,53	Неквалифицированный рабочий-строитель	2,62 2,21

[1] *A. Sarapata.* Studia nad uwarstwieniem i ruchliwością społeczną w Polsce, s. 221.

ТАБЛИЦА 9

ВЗГЛЯДЫ РАБОЧИХ (МУЖЧИН) РАБОЧЕГО ПРОИСХОЖДЕНИЯ НА ШАНСЫ ПРОДВИЖЕНИЯ ПО СЛУЖБЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАЗЛИЧНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ

Кому сейчас легче всего стать инженером?	% опрошенных (N=164)	Кому сейчас труднее всего стать инженером?	% опрошенных (N=164)
Сыну крестьянина	14	Сыну крестьянина	15
Сыну неквалифицированного рабочего	—	Сыну неквалифицированного рабочего	55
Сыну квалифицированного рабочего	20	Сыну квалифицированного рабочего	2
Сыну интеллигента	30	Сыну интеллигента	2
Сыну родителей-частников	25	Сыну родителей-частников	16
У всех одинаковые шансы (ответ, не указанный в в анкете)	11	У всех одинаковые шансы (ответ, не указанный в анкете)	10

СИСТЕМА ЦЕННОСТЕЙ ПЛОЦКОЙ МОЛОДЕЖИ

Использованный в исследованиях опросник содержал вопросы, касающиеся привлекающих молодежь жизненных ценностей. Полученные результаты приводятся в таблице 10.

ТАБЛИЦА 10

РАДИ ЧЕГО СТОИТ СТАРАТЬСЯ В ЖИЗНИ?
(в % выбирающих определенные ценности)

Ценности	Юноши			Девушки		
	Крестьянин	Рабочий	Служащий	Крестьянин	Рабочий	Служащий
Интересная работа	46	50	55	56	58	65
Творческие достижения	6	7	14	3	4	6
Самоусовершенствование	12	17	10	15	16	10
Чистая совесть	28	12	12	13	5	6
Свобода мыслей и действий, независимость	13	18	23	9	15	18
Слава	6	3	4	3	1	1
Руководство людьми и власть	2	3	1	1	1	1
Много денег, обеспеченность	18	16	18	10	11	8
Семейное счастье	40	49	39	53	51	49
Много хороших друзей	18	17	13	13	12	17
Спокойная, тихая жизнь	22	18	20	24	25	16
Жизнь с переменами и приключениями	6	9	11	5	7	13
Много свободного времени для отдыха, развлечений	11	15	17	9	10	8
Здоровье	36	37	32	37	29	25
Уверенность и ощущение постоянства в достигнутом служебном положении	12	13	9	9	8	7
Сознание своей полезности	31	27	31	40	39	42

ЦЕННОСТИ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ТРУДА

Наряду с вопросом о ценностях, привлекающих в жизни, анкета, которой мы пользовались в плоцких исследованиях, содержала вопрос о ценностях, привлекающих в работе. Сформулирован он был следующим образом: «Что для тебя важнее всего в твоей будущей работе? (подчеркни два ответа)».

Результаты содержит таблица 11. Тенденции, представленные в ней, частично совпадают с позициями, описанными выше.

ТАБЛИЦА 11

ЧТО ДЛЯ ТЕБЯ ВАЖНЕЕ ВСЕГО В ТВОЕЙ БУДУЩЕЙ РАБОТЕ?

Ценности	Юноши			Девушки			
	Крестьянин	Рабочий	Служащий	Крестьянин	Рабочий	Служащий	Пулавы (село
Интересная работа	40	55	58	48	51	63	38
Возможность использования собственных способностей и квалификации	31	32	25	40	31	33	13
Независимость	20	24	22	26	27	31	5
Уважение и признание людей	16	9	17	22	22	13	28
Высокое вознаграждение	29	30	25	10	10	9	11
Надежность и постоянность работы	38	28	23	21	23	17	58
Возможность оказать помощь другим	15	13	14	29	25	21	26

Ограниченная точность терминов (категорий), которые были предложены исследуемым для выбора, в некоторой степени затрудняет определение типичных жизненных и профессиональных ориентаций исследованной молодежи. С некоторым допущением можно, однако, принять, что большая часть исследованной молодежи занимает гедонистические позиции, меньшая — позиции, направленные на социальные, общественные интересы.

То, что для сельской молодежи (особенно молодежи Пулавского уезда) очень важной категорией является «постоянность работы», объясняется, как мне кажется, ограниченными возможностями местных рынков труда, ограниченными профессиональными перспективами и ощущением скромности своих жизненных успехов (вероятно, мы имеем дело со следующей закономерностью: чем ниже ощущение успеха, тем сильнее потребность в «ситуации безопасности»).

Ответы плоцкой молодежи на тему ценностей, привлекающих в работе, совпадают в определенной степени с результатами исследований, проведенных среди взрослых жителей Плоцка (см. таблицу 12).

ТАБЛИЦА 12

КОРРЕЛЯТЫ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ЧЕРТ ТРУДА И ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

Особенности работы	Выбор профессии			
	жителями Плоцка для		жителями плоцких сел для	
	сына	дочери	сына	дочери
1. Число довольных этой профессией	0,95	0,83	0,81	0,33
2. Интересная работа	0,89	0,86	0,70	0,30
3. Уважение общества	0,87	0,86	0,83	0,41
4. Трудность овладения	0,84	0,92	0,27	0,40
5. Требуемое образование	0,82	0,95	0,82	0,43
6. Уважение со стороны исследуемого	0,81	0,88	0,47	0,29
7. Постоянность работы	0,80	0,88	0,47	0,28
8. Физический или умственный труд	0,75	0,91	0,67	0,65
9. Высота заработка	0,74	0,46	0,84	0,19
10. Требующаяся ответственность	0,62	0,62	0,67	0,31
11. Самостоятельность, которую дает работа по этой профессии	0,62	0,68	0,68	0,29
12. Полезная работа	0,60	0,71	0,35	0,30
13. Тяжелая или легкая работа	0,11	0,22	0,13	0,56

ИЗБИРАЕМЫЕ ЦЕННОСТИ И ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ПРОФЕССИЙ

Прежде чем я проиллюстрирую связи, существующие между избираемыми ценностями и привлекательностью профессий, хочу обратить внимание на то, что некоторые термины, примененные при рассмотрении вопроса о ценностях, привлекающих в работе, являются эластичными и слишком емкими. Таким термином является, например, «интересная работа».

Действительно, как вытекает из других исследований, проведенных среди взрослых жителей Плоцка, в общественном сознании выступает четкая иерархия профессий в зависимости от критерия «интересная работа» (см. таблицу 13), однако здесь подтверждается пословица «На вкус и цвет товарищей нет» [1]. Поэтому как «интересные» оцениваются также те профессии, которые, по общему мнению, находятся на самых низших ступенях иерархии. В качестве «интересной» некоторые оценивают работу трамвайного кондуктора, «потому что меняются пейзажи и люди», а работа учителя у других вызывает мнение: «Это мука — учить детей, глупая работа» и т. д.

Вопрос: Работу по этой профессии оцениваю как:

1) неинтересную;
2) малоинтересную;
3) среднеинтересную;

[1] Дословно: «Не то красиво, что красиво, а что кому нравится». — *Прим. перев.*

4) интересную;
5) очень интересную.

Расхождение взглядов наблюдается также по отношению к другим свойствам работы. Например:

Мнение о постоянстве работы техника-строителя	«Нужно много жилищ, работа обеспечена» «Вечно не будут строить»
Мнение о заработках владельца магазина	«Работы немного, а денег много» «Слишком большие налоги»
Мнение о работе бухгалтера	«Легкая работа» «Это мучение — все время считать»

Это расхождение в оценках может привести к тому, что исследуемые, предпочитающие одну и ту же ценность (привлекающую в жизни или отыскиваемую в работе), будут оценивать в качестве привлекательных различные профессии. Детальный анализ этой проблемы еще не проведен, и поэтому я ограничусь здесь только представлением нескольких данных, указав направление поисков и способ технической подготовки материала (см. таблицу 14).

Не входя в детальный анализ и интерпретацию, я хочу обратить внимание на следующее: сопоставление данных (таблица 14) позволяет определить, какова привлекательность отдельных профессий среди исследуемых, выбирающих определенную ценность, и среди исследуемых, не выбирающих ее. Исследуемые, которые желают, чтобы их будущая работа была прежде всего интересной, склонны выбирать такие профессии, как, например, конструктор машин или летчик. Ожидающие от своей работы общественного уважения склонны выбирать такие профессии, как, например, врач, театральный актер, моряк, служащий. Молодые люди, которые хотят «служить обществу», выбирают, например, профессию врача, учителя.

ТАБЛИЦА 13

ИЕРАРХИЯ ПРОФЕССИЙ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ КРИТЕРИЯ «ИНТЕРЕСНАЯ РАБОТА — НЕИНТЕРЕСНАЯ РАБОТА»

№ п. п.	Взгляды жителей Плоцка		№ п. п.	Взгляды жителей села	
	Профессии	Ценность		Профессии	Ценность
1	Врач	4,76	1	Врач	4,43
2	Инженер-химик	4,34	2	Инженер-химик	4,34
3	Учитель	4,25	3	Учитель	4,08
4	Техник-химик	4,21	4	Электротехник	4,07
5	Техник-строитель	3,99	5	Техник-строитель	4,07
6	Электротехник	3,90	6	Шофер	3,93
7	Экономист	3,84	7	Экономист	3,91
8	Медицинская сестра	3,82	8	Техник-химик	3,83
9	Шофер грузовика	3,50	9	Медицинская сестра	3,76
10	Продавец в магазине	3,41	10	Земледелец	3,61
11	Слесарь	3,27	11	Продавщица	3,60
12	Портной	3,10	12	Слесарь	3,59
13	Ксендз	3,07	13	Ксендз	3,53
14	Земледелец	3,04	14	Машинистка	3,48
15	Машинистка	2,90	15	Портной	3,33
16	Рабочий-строитель	2,53	16	Рабочий-строитель	2,94

ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДУЕМЫХ, СЧИТАЮЩИХ ОПРЕДЕЛЕННЫЕ ПРОФЕССИИ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫМИ

В предыдущей части работы («Избираемые ценности и привлекательность профессий») я пробовал показать, какова привлекательность профессий среди исследуемых, предпочитающих определенные ценности. В этой части работы я исхожу из разделения исследуемых на две группы: а) тех, для которых определенная профессия привлекательна («очень привлекает» и «привлекает»), б) тех, для которых определенная профессия непривлекательна («не привлекает», «совершенно не привлекает»). Кроме того, я стараюсь установить, какие черты представляют эти крайние группы.

Цель этой части работы — получить **характеристики** (потенциальных) кандидатов на определенную профессию с точки зрения привлекающих их ценностей. В свою очередь сопоставление этой характеристики с идеалом кандидата и выпускника позволяет удостовериться, является ли эта характеристика желаемой, «хорошей». Это сопоставление позволяет также выяснить, живы или мертвы профессиональные традиции, в том числе в области профессиональной этики, в каком направлении совершается нежелательная деформация, к чему она может привести.

Таблицы 15 и 16 содержат характеристики исследуемых, считающих привлекательными несколько профессий. Эти таблицы дают ответ на вопрос: кто является кандидатом на профессии радиотехника, конструктора машин, врача, чем отличаются они от кандидатов на другие профессии?

ТАБЛИЦА 14

ПРОЦЕНТ ЮНОШЕЙ РАБОЧЕГО ПРОИСХОЖДЕНИЯ, ОЦЕНИВАЮЩИХ ДАННУЮ ПРОФЕССИЮ КАК ПРИВЛЕКАТЕЛЬНУЮ, СРЕДИ ИЗБИРАЮЩИХ И НЕ ИЗБИРАЮЩИХ ОПРЕДЕЛЕННЫЕ ЦЕННОСТИ

Ценность в труде		Летчик	Учитель основной школы	Актер	Конструктор машин	Радиотехник	Врач
Интересная работа	да	66	9	36	52	39	17
	нет	55	11	36	39	84	17
Высокий заработок	да	59	12	39	33	63	14
	нет	61	18	35	52	58	18
Общественное уважение	да	57	7	50	43	50	29
	нет	61	10	35	46	60	16
Возможность оказывать помощь другим	да	81	19	48	62	67	33
	нет	58	9	35	44	59	15
Независимость	да	59	8	46	31	49	21
	нет	61	11	33	51	63	16
Постоянство работы	да	60	7	15	48	60	10
	нет	61	10	43	46	59	20
Использование собственных способностей и квалификации	да	60	14	44	48	58	14
	нет	61	8	32	45	60	29

ТАБЛИЦА 15

ПРОЦЕНТ ЮНОШЕЙ РАБОЧЕГО ПРОИСХОЖДЕНИЯ, ИЗБРАВШИХ ОПРЕДЕЛЕННЫЕ ЦЕННОСТИ И СЧИТАЮЩИХ ДАННЫЕ ПРОФЕССИИ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫМИ

Ценности, привлекающие в работе	% избравших данную ценность среди всех опрошенных	Радиотехник	Конструктор машин	Служащий	Врач	Шофер
Интересная работа	55	35	61	50	54	50
Возможность использования своих способностей	31	31	35	27	25	34
Высокое вознаграждение	30	32	32	35	25	29
Постоянство работы	28	25	25	19	14	27
Независимость	24	20	16	27	29	25
Общественное уважение	9	7	8	15	14	9
Возможность оказывать помощь другим	13	14	17	15	25	14

ТАБЛИЦА 16

ПРОЦЕНТ ДЕВУШЕК РАБОЧЕГО ПРОИСХОЖДЕНИЯ, ИЗБРАВШИХ ОПРЕДЕЛЕННЫЕ ЦЕННОСТИ И СЧИТАЮЩИХ ДАННЫЕ ПРОФЕССИИ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫМИ

Ценности, привлекающие в работе	% избравших данную ценность среди всех опрошенных	Учительница основной школы	Актриса	Врач	Медицинская сестра	Инженер-строитель
Интересная работа	51	43	52	53	47	53
Возможность использования своих способностей	31	30	26	25	26	28
Высокое вознаграждение	10	8	19	7	7	8
Постоянство работы	23	22	27	18	16	30
Независимость	27	25	27	20	30	22
Общественное уважение	22	15	15	32	16	22
Возможность оказывать помощь другим	25	30	15	32	40	20

Дальнейшие поиски идут в направлении установления роли профессии как фактора отбора и детерминанты личных характеристик людей в области нахождения закономерностей, сходств и различий в этих характеристиках. После предварительного анализа оказалось, между прочим, что отдельные ценности, привлекающие в работе, имеют различное специфизирующее значение; некоторые характеристики соответствуют стереотипам профессий (например, среди исследуемых, избирающих профессии учителя, медицинской сестры, врача, наиболее высок процент лиц, которых в работе привлекает ценность, названная «возможность оказывать помощь другим»), однако другие характеристики кажутся, по крайней мере на первый взгляд, противоречащими традиционным стереотипам профессий и чертам конкретных представителей этих профессий. Действительность находит любопытное отражение в характеристиках кандидатов, например тот,

кто ищет высокого вознаграждения за свою работу, не склонен считать привлекательной для себя профессию учителя основной школы или медицинской сестры, но профессию портнихи склонен признать привлекательной.

* * *

В данной работе я старался обратить внимание на достаточно большое число проблем, отсюда и сжатое их описание. Вкратце я рассмотрел, между прочим, последнюю проблему, а именно проблему характеристик. Эта проблема кажется мне интересной и практически важной. В работе я опустил также важную проблему профессиональной зрелости, описание других условий привлекательности профессий, а также анализ анкеты.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Плоцк, 1965 г.

ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРОФЕССИЙ (в %)

Профессии		Юноши							Девушки						
		Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знают об этой профессии	Нет ответов	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знают об этой профессии	Нет ответов
Земледелец	а	4	9	25	28	25	4	5	1	12	16	28	27	4	12
	б	—	3	14	26	44	10	3	2	1	11	32	40	4	10
	в	1	2	12	25	52	5	3	1	3	8	35	41	6	6
Садовник		2	14	26	27	21	6	4	7	13	20	26	19	5	10
		3	8	20	29	32	7	1	3	12	17	31	25	3	9
		—	10	16	36	33	5	—	5	10	18	33	23	5	6
Сельскохозяйственный рабочий		—	3	15	32	41	6	3	—	4	11	32	38	5	10
		—	1	7	32	50	9	1	—	1	6	32	45	7	9
		—	1	6	27	59	7	—	—	1	6	30	53	8	2
Рабочий лесного хозяйства		—	3	16	35	38	5	3	1	4	7	36	33	9	10
		1	3	19	31	35	10	1	1	2	10	32	37	8	10
		1	8	10	34	42	5	—	2	2	10	31	47	6	2
Тракторист		2	16	28	13	26	9	6	—	2	11	22	46	10	9
		—	5	21	24	44	5	—	—	1	9	31	42	14	9
		—	4	14	35	43	4	—	—	2	4	32	43	11	3
Лесник		4	16	18	22	29	8	3	4	13	12	25	24	11	11
		6	17	22	20	22	9	4	4	16	12	28	25	4	11
		9	20	19	18	29	2	3	10	18	14	28	20	7	3
Агроном		3	6	16	29	33	10	3	5	15	19	26	19	7	9
		—	3	12	28	41	15	1	2	9	15	30	27	7	10
		3	3	16	27	41	8	2	1	9	18	28	31	8	5

а — отец опрашиваемого — земледелец; б — отец опрашиваемого — рабочий; в — отец опрашиваемого — служащий. *Примечание.* В этом и в следующих приложениях мы приводим три рубрики данных для каждой профессии, имеющих отношение к социальному происхождению опрашиваемых, как в вышеприведенных сносках а, б, в.

Количество опрашиваемых: юноши — отец-земледелец — 141 человек = 100%, отец-рабочий — 163 человека = 100%, отец-служащий — 104 человека = 100%; девушки — отец-земледелец — 151 человек = 100%, отец-рабочий — 170 человек = 100%, отец-служащий — 154 человека = 100%.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Плоцк, 1965 г.

ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ТЕХНИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ (в %)

Профессии	Юноши							Девушки						
	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знают об этой профессии	Нет ответов	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знают об этой профессии	Нет ответов
Техник-горняк	—	6	20	42	21	10	1	—	6	11	33	23	16	11
	4	8	21	35	17	14	1	2	2	19	30	25	11	11
	1	9	19	39	16	12	4	—	10	17	38	18	12	5
Техник-электрик	11	36	24	16	9	2	2	3	17	23	19	16	10	12
	13	29	23	19	9	5	2	8	12	25	26	12	5	11
	12	35	22	19	11	1	—	3	17	25	29	17	4	5
Радиотехник	29	34	16	9	4	3	5	4	24	24	17	13	7	11
	21	39	19	9	7	5	—	9	22	24	21	9	3	12
	30	33	16	10	6	2	3	12	18	22	27	10	4	7
Техник-химик	14	15	21	26	18	5	2	11	21	26	13	12	7	10
	14	18	18	24	17	9	1	20	22	19	14	11	4	10
	14	15	21	28	18	4	—	17	21	23	22	9	3	5
Техник-строитель	4	14	23	32	16	8	3	2	10	15	29	24	10	10
	4	10	28	33	16	9	1	4	8	19	31	18	10	9
	4	16	22	34	16	6	2	4	14	23	31	20	6	3
Техник-металлург	—	6	15	42	19	10	8	—	3	12	34	22	16	12
	1	7	21	33	20	13	4	1	2	17	33	24	12	11
	—	8	15	44	19	7	7	—	8	16	40	18	14	4
Инженер-химик	11	11	23	26	14	11	4	17	26	16	18	9	5	9
	18	20	26	18	9	8	1	22	26	17	12	10	4	9
	15	32	24	13	12	3	1	25	26	20	18	6	3	2

Продолжение

Профессии	Юноши							Девушки						
	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знают об этой профессии	Нет ответов	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знают об этой профессии	Нет ответов
Инженер-электрик	13	30	23	17	9	6	2	8	21	17	26	11	8	9
	15	30	30	12	8	4	1	11	15	24	23	11	5	9
	18	42	18	13	7	2	—	10	20	26	23	13	5	3
Инженер-строитель	8	16	30	17	15	10	4	8	19	19	27	11	6	10
	8	29	25	16	13	8	1	12	23	20	18	12	5	11
	11	19	40	13	14	3	—	12	26	18	25	11	5	3
Инженер-металлург	1	9	21	38	19	9	3	1	6	16	24	23	19	13
	3	10	23	32	16	14	2	1	7	15	29	24	11	13
	1	4	18	39	21	11	6	1	11	18	39	16	12	3
Инженер-горняк	2	11	18	42	19	7	1	1	8	13	26	21	20	11
	5	12	23	32	13	14	1	2	7	16	35	20	11	9
	2	11	18	36	19	12	2	3	14	13	38	17	12	3
Конструктор машин	16	29	29	14	6	5	1	1	16	14	24	15	20	10
	15	31	24	13	8	8	1	7	15	16	25	15	13	9
	9	31	25	22	6	6	1	9	15	18	33	14	8	3
Инженер-связист	16	18	29	21	10	4	2	3	13	13	27	17	16	11
	5	22	29	20	11	11	2	3	13	19	26	16	11	12
	7	19	24	23	14	11	2	4	18	19	31	18	6	4
Инженер-транспортник	2	12	27	34	12	11	2	1	9	18	32	9	21	10
	4	15	31	23	9	17	1	4	10	19	28	16	14	9
	2	10	42	20	9	7	1	3	13	21	31	15	13	4

6 Заказ № 412

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Плоцк, 1965 г.

ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ МЕДИЦИНСКИХ ПРОФЕССИЙ (в %)

Профессии	Юноши							Девушки						
	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знаю об этой профессии	Нет ответов	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знаю об этой профессии	Нет ответов
Медицинская сестра	1	7	6	28	37	18	3	12	21	17	18	20	2	10
	1	4	13	28	37	15	2	14	11	24	25	17	2	7
	1	4	5	37	43	10	—	7	19	22	27	22	1	2
Зубной врач	2	4	12	31	40	9	2	9	13	20	25	20	4	9
	1	4	13	35	37	10	—	14	19	17	22	19	—	9
	3	9	13	27	42	6	—	11	23	18	23	20	1	4
Врач	6	10	23	30	25	4	2	14	18	20	21	13	3	11
	5	12	17	32	23	9	2	19	26	19	20	7	—	9
	8	12	24	30	23	3	—	19	24	22	14	14	1	6
Ветеринар	1	4	11	28	39	14	3	2	5	13	29	36	5	10
	1	2	12	25	45	15	—	3	11	16	31	26	3	10
	5	8	5	27	47	8	—	5	15	19	25	29	3	4

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Плоцк, 1965 г.

ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИХ ПРОФЕССИЙ И ПРОФЕССИЙ СЛУЖАЩИХ (в %)

Профессии	Юноши							Девушки						
	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знаю об этой профессии	Нет ответов	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знаю об этой профессии	Нет ответов
Учитель основной школы	5	9	22	36	25	6	3	21	27	25	13	5	2	7
	2	7	21	31	32	6	1	16	19	28	18	11	—	8
	2	8	13	34	36	4	3	10	18	25	27	18	—	2

Продолжение

Профессии	Юноши							Девушки						
	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знаю об этой профессии	Нет ответов	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знаю об этой профессии	Нет ответов
Учитель средней школы	6	16	24	28	17	5	4	20	23	27	13	5	3	9
	5	15	27	23	25	4	1	16	34	18	15	9	—	8
	6	15	21	33	19	4	2	16	21	27	20	14	—	2
Учитель иностранного языка	5	5	23	30	28	3	6	9	23	23	18	15	3	9
	3	12	25	28	21	6	5	14	18	18	31	8	2	9
	3	9	25	30	30	3	—	15	19	21	30	11	1	3
Учитель физкультуры	9	26	25	16	17	1	6	7	22	21	25	13	3	9
	15	30	21	17	9	5	3	22	15	19	17	15	1	11
	15	21	29	17	16	2	—	14	22	20	23	16	1	4
Культработник	2	15	19	30	24	6	4	13	34	27	11	4	3	8
	7	10	29	24	22	7	1	15	31	27	12	6	1	8
	3	11	29	33	17	6	1	14	43	17	14	9	1	2
Воспитательница в детском саду	2	1	8	26	36	20	7	10	20	21	22	15	3	9
	1	2	8	29	43	13	4	9	15	25	25	18	1	7
	—	1	12	31	46	8	2	6	10	20	36	24	1	3
Историк	3	11	21	37	20	3	5	10	13	26	27	11	4	9
	4	17	23	31	13	9	3	11	20	24	20	12	1	12
	7	15	20	31	22	3	2	13	17	30	21	13	1	5
Математик	8	17	21	28	20	—	6	10	22	20	18	16	4	10
	6	20	28	19	18	6	3	11	12	22	27	17	1	10
	10	23	22	27	15	2	1	6	19	24	26	20	1	4
Физик	9	14	24	26	21	1	5	7	20	24	20	15	4	10
	2	19	31	23	17	5	3	9	12	23	27	15	2	12
	9	29	22	24	13	3	—	5	17	21	29	20	1	7
Учитель польского языка	6	6	23	31	28	2	4	9	18	23	23	12	3	12
	2	10	21	31	24	6	6	12	18	20	26	12	1	11
	4	11	18	32	31	3	1	12	23	20	21	17	1	5
Научный работник	8	19	28	27	13	4	7	6	30	30	15	3	6	10
	6	23	27	21	13	7	3	10	32	25	18	3	3	9
	12	26	26	20	13	2	1	23	26	23	17	4	2	5

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Плоцк, 1965 г. ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ (в %)

Профессии	Юноши							Девушки						
	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знаю об этой профессии	Нет ответов	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знаю об этой профессии	Нет ответов
Слесарь	9	21	29	21	13	4	3	—	3	5	22	45	16	9
	2	9	29	31	24	4	1	1	2	7	21	41	19	9
	—	6	20	39	32	3	—	—	1	6	33	46	9	3
Токарь	10	16	34	18	13	4	5	2	1	5	19	43	19	11
	4	15	28	26	16	7	4							
	2	8	25	32	26	6	1	—	2	4	30	42	17	5
Сварщик	3	14	28	25	11	5	4	—	1	10	22	41	16	10
	2	14	28	29	22	4	1	1	1	9	19	42	18	10
	1	5	31	31	27	5	—	1	4	9	26	47	11	2
Механик	9	37	26	10	7	7	4	2	5	19	16	36	14	8
	9	31	32	17	9	2	1	1	6	14	24	29	14	12
	5	30	30	19	11	4	1	—	8	21	29	27	13	2
Электромонтер	18	28	28	11	8	5	2	1	8	24	18	25	15	9
	13	22	37	12	11	3	2	3	6	28	15	21	18	9
	9	28	29	20	9	1	4	2	8	26	27	22	12	3
Столяр	6	8	16	28	28	6	8	1	3	3	21	48	16	8
	3	5	11	36	34	8	3	—	3	5	21	43	19	9
	1	2	12	43	37	5	—	1	1	3	34	46	12	3
Каменщик	—	1	10	25	45	17	2	—	—	7	25	46	13	9
	—	2	3	25	56	13	1	—	1	4	21	49	15	10
	—	4	4	32	53	7	—	—	—	5	28	51	12	4
Монтажник строительных полуфабрикатов	1	6	14	19	30	26	4	—	8	8	20	25	28	11
	1	6	16	30	28	19	—	1	3	10	21	28	27	10
	—	6	29	28	27	10	—	1	6	18	26	26	20	3
Маляр	—	3	9	29	38	19	2	—	1	8	26	43	12	10
	—	3	7	25	51	12	2	1	3	7	23	42	15	9
	—	3	5	30	56	6	—	1	4	9	30	46	7	3
Ткач	1	2	4	21	37	31	4	—	3	9	28	33	18	9
	—	1	6	26	40	26	1	—	4	13	27	28	18	10
	—	—	3	28	50	18	1	—	2	12	40	32	11	3

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Плоцк, 1965 г.

ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ТРАНСПОРТНЫХ ПРОФЕССИЙ (в %)

Профессии	Юноши							Девушки						
	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знаю об этой профессии	Нет ответов	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знаю об этой профессии	Нет ответов
Железнодорожник	—	6	23	28	28	10	5	—	5	6	27	44	9	9
	3	8	20	26	35	6	2	1	2	9	30	36	12	10
	—	5	23	33	34	4	1	—	3	12	30	45	6	4
Железнодорожный машинист	1	10	26	21	26	13	3	3	4	6	24	41	13	9
	2	12	21	28	29	8	—	2	2	10	26	39	10	9
	—	5	21	34	34	6	—	1	1	9	34	44	8	3
Шофер	16	48	21	6	3	4	2	7	24	18	22	13	7	9
	13	46	22	4	4	1	—	8	28	24	12	14	5	9
	11	34	41	7	6	1	—	4	23	26	25	15	4	3
Летчик	19	28	18	13	11	7	4	9	37	15	15	5	9	10
	21	39	20	10	7	3	—	14	24	15	12	8	5	12
	17	40	21	14	5	2	1	21	39	19	7	5	5	4
Моряк	14	33	14	20	12	3	4	12	14	12	27	17	8	10
	26	32	18	7	12	4	1	15	21	13	19	17	5	9
	21	27	25	14	9	1	3	17	21	15	24	14	2	7
Работник физического труда на речном флоте	3	7	23	24	31	6	6	1	2	8	36	29	11	13
	2	9	22	28	31	7	1	2	5	11	33	30	9	10
	2	6	15	33	36	8	—	2	4	11	38	34	6	5

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Плоцк, 1965 г. ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ПРОФЕССИЙ СЛУЖАЩИХ (в %)

Профессии	Юноши							Девушки						
	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знаю об этой профессии	Нет ответов	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знаю об этой профессии	Нет ответов
Служащий	1	15	24	30	21	7	2	12	33	26	13	6	3	7
	4	12	29	19	29	5	23	9	28	36	7	12	1	7
	—	7	36	27	25	5	—	4	19	34	27	13	1	2
Служащий на почте	1	8	20	35	28	5	4	4	23	36	18	6	5	8
	1	4	19	36	29	9	2	5	19	32	22	11	2	9
	—	1	18	35	42	4	—	3	12	22	31	27	1	4
Бухгалтер	1	8	16	27	24	18	4	7	21	27	16	7	13	9
	2	7	19	28	29	13	2	8	21	26	16	11	9	9
	—	3	25	27	30	19	2	3	15	27	26	16	9	4
Работник обувной фабрики	—	—	6	24	43	23	4	1	4	9	27	34	16	9
	—	1	6	26	44	22	1	—	4	11	30	31	14	10
	—	—	2	25	51	22	—	—	3	8	35	37	14	3
Работник химической промышленности	2	11	17	22	29	16	3	3	15	24	21	19	9	9
	8	13	25	21	22	11	1	1	15	25	21	21	7	10
	5	14	26	30	19	6	—	4	13	17	32	26	5	3
Шахтер	1	8	16	26	29	16	4	1	6	9	23	35	17	9
	2	15	18	25	27	12	1	1	7	11	21	36	15	9
	1	10	25	28	29	7	—	1	10	12	36	31	8	2
Металлург	1	3	16	26	33	13	6	1	4	12	22	36	16	9
	1	9	22	27	27	12	2	2	5	10	20	38	15	10
	—	9	21	26	34	9	1	1	8	10	33	36	9	3
Печатник	—	4	15	27	31	20	3	1	9	18	27	23	11	11
	1	4	19	25	39	11	1	1	8	21	27	24	8	11
	1	3	16	22	46	11	1	1	10	17	30	27	11	4
Портной	—	1	4	19	47	24	5	1	12	28	22	23	5	9
	1	1	4	21	58	14	1	2	14	24	19	29	5	7
	—	3	5	18	62	10	2	1	11	21	22	39	3	3
Ремесленник, имеющий собственную мастерскую	9	22	22	21	19	4	3	1	3	9	33	34	9	11
	2	12	26	22	31	7	—	2	5	5	28	44	6	10
	1	6	21	24	43	5	—	—	3	8	32	47	6	4

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

Плоцк, 1965 г. ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ПРОФЕССИЙ В СФЕРЕ ОБСЛУЖИВАНИЯ (в %)

Профессии	Юноши							Девушки						
	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знаю об этой профессии	Нет ответов	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знаю об этой профессии	Нет ответов
Повар	1	6	16	26	37	10	4	1	8	23	26	26	5	11
	3	8	12	28	36	10	3	2	12	18	26	24	3	15
	5	5	10	29	46	5	—	2	9	20	27	34	4	4
Официант	1	1	13	28	38	15	4	3	10	20	24	32	3	8
	—	5	6	28	50	10	1	3	6	11	29	39	3	9
	—	—	5	29	56	10	—	1	5	12	35	45	1	2
Продавец	—	3	11	30	42	12	2	8	17	24	21	19	4	7
	1	1	8	33	48	8	1	4	16	17	32	24	1	6
	—	—	5	29	58	8	—	2	6	16	29	43	1	3
Парикмахер	—	6	14	29	38	11	2	11	23	28	22	12	1	3
	4	5	11	32	39	8	1	17	22	28	21	10	1	1
	1	2	8	33	49	6	1	9	19	20	27	23	1	1
Фотограф	3	28	28	16	16	4	5	9	27	27	19	5	4	9
	10	23	25	24	13	4	1	11	31	17	15	11	4	11
	9	28	30	20	12	1	—	6	22	30	24	12	4	2
Портной	—	1	4	19	47	24	5	1	12	28	22	23	5	9
	1	1	4	21	58	14	1	2	14	24	19	29	5	7
	—	3	5	18	62	10	2	1	11	21	22	39	3	3

ПРИЛОЖЕНИЕ 9

Плоцк, 1965 г.

ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ОСТАЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ (в %)

Профессии	Юноши							Девушки						
	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знаю об этой профессии	Нет ответов	Очень привлекает	Привлекает	Так себе	Не привлекает	Совсем не привлекает	Ничего не знаю об этой профессии	Нет ответов
Экономист	2	13	23	23	22	14	3	9	25	23	13	7	14	9
	5	15	19	22	23	13	3	9	23	25	19	11	5	8
	2	17	26	25	19	10	1	8	23	24	23	11	6	5
Юрист	5	9	13	28	33	6	6	7	19	15	29	15	4	11
	2	9	22	28	31	7	1	2	5	11	33	30	9	10
	2	6	15	33	36	8	—	2	4	11	38	34	6	5
Журналист	9	14	23	28	18	2	6	13	20	25	17	9	5	11
	14	32	19	19	9	4	3	22	26	12	22	8	1	9
	19	32	22	12	10	3	2	27	25	24	13	5	1	5
Художник	2	7	15	26	28	18	4	7	21	17	27	9	10	9
	3	15	22	24	16	19	1	14	20	23	18	13	3	9
	2	20	28	25	20	3	2	14	24	25	18	8	6	5
Актер	8	16	24	25	19	4	4	12	15	15	22	19	6	11
	15	21	20	17	20	5	2	19	17	15	20	17	3	9
	9	19	26	14	27	4	1	14	18	16	18	26	1	5
Военный	11	28	22	21	11	1	6	7	11	9	29	25	8	11
	17	31	20	15	12	3	1	6	17	12	23	26	7	9
	13	28	22	19	14	2	2	7	13	12	30	27	3	8
Милиционер	3	8	19	20	30	4	6	3	3	15	26	34	7	12
	2	8	20	28	34	7	1	1	6	11	30	37	6	10
	3	8	20	24	37	5	3	4	5	14	36	35	3	3

М. БОЯРСКАЯ

ПРОБЛЕМЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ СЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖЬЮ

Проблематика выбора профессии молодежью представляет собой социальный интерес одинаково как с точки зрения практических, так и теоретических задач. Данная проблематика имеет два аспекта: с одной стороны, в ней отражаются стремления, намерения молодежи, с другой — реальный выбор профессии, конкретизация путей осуществления намерения. Оба аспекта представляют большой интерес для педагогики, психологии и социологии, а также экономики.

В своей основе выбор профессии является социальным процессом. Так, например, на основе американских исследований детей и молодежи выделены три этапа этого процесса: 1) выбор профессии в детском возрасте (до 11 лет) на основе фантазии; 2) пробный выбор профессии в подростковый период (11—17 лет); 3) период реального выбора профессии начиная с 17 лет до полного повзросления [1].

Однако даже в последний названный период выбор профессии не является окончательным. Довольно часто случается, что профессия, полученная в результате окончания школы, сменяется другой, в особенности среди рабочей молодежи [2]; нередко смена места работы (текучесть кадров) влечет за собой изменение профессии [3]. На изменение профессии в данном месте работы влияют технические новшества, ведущие к переквалификации данного работника. Процессу изменения профессии способствует также система обучения работающих, развивающаяся в СССР и Польше. Итак, на практике изменение профессии, а также решение о выборе новой профессии могут иметь место в течение всего периода активной производственной деятельности человека. Чаще всего исследуется выбор профессии молодежью в период, когда она принимает реальные решения, касающиеся профессии, а именно в Польше по окончании основной школы, в период, охватываемый нашим исследованием, выпускники 7-го класса, в настоящее время 8-го класса [4]. Эти решения в данный период харак-

[1] *J. Budkiewicz.* Psychologiczna problematyka rozwoju zawodowego. — «Socjologia zawodów». Warszawa, 1965, s. 249.

[2] *M. Jarosińska.* Społeczne zagadnienia młodzieżowego robotniczego rynku siły roboczej. — «Kultura i Społeczeństwo», 1968, XXII, nr. 1, s. 175.

[3] *A. Sarapata.* Płynność i stabilność kadr. Warszawa, 1967, s. 32.

[4] В Польше существует следующая структура системы образования: вся молодежь школьного возраста (7—15 лет) должна окончить восьмилетнюю основную школу (до 1964 г.— семилетнюю школу в возрасте 14 лет). По окончании основной школы имеется выбор: 1) основная профессиональная школа (двух- или трехлетняя). Такая школа дает звание квалифицированного рабочего. По окончании этой школы можно продолжить учебу в трехлетних техникумах. Окончание техникума дает те же права, что и полная средняя школа; 2) четырехлетняя средняя общеобразовательная школа и 3) четырех- или пятилетний техникум. Общеобразовательная средняя школа дает аттестат зрелости и право поступления в высшее учебное заведение. Техникум дает

теризуются выбором пути к получению конкретной профессии (соответствующая школа, обучение профессии на производстве, профессиональные курсы).

Интерес исследователя к данному периоду выбора профессии обоснован прежде всего тем, что это первый реальный выбор и, как таковой, он имеет влияние на общественную жизнь; он не связан с детскими мечтами о том, чтобы стать, например, космонавтом или милиционером. Далее, это первый порог селекции молодежи, связанный со школьной системой. Кроме того, решения, принимаемые в данный период, носят массовый характер и весьма выразительно влияют на ситуацию на рынке труда как в местном масштабе, так и в масштабе всей страны. Именно в данный период можно эффективно влиять на решения молодежи с точки зрения общественно-политических интересов, т. е. с точки зрения рационального хозяйствования и реализации основ социальной справедливости.

Особая заинтересованность исследователей Польши связана с усиленным процессом индустриализации в данных районах как с точки зрения практической (подготовка новых кадров для возникающих промышленных предприятий), так и теоретической (преобразование профессиональной структуры и ее влияние, изменяющее среду, окружающую молодежь, а также ее установки и стремления, жизненные планы).

Полем нашего исследования был избран г. Пулавы, а также Пулавский уезд, на территории которого было предпринято строительство большого химического комбината. Исследование было осуществлено сектором политики занятости населения Института общественного хозяйства совместно с Комитетом по изучению индустриализируемых районов Польской академии наук под руководством А. Райкевича. В исследовании приняли участие М. Бельский, К. Груберова, Й. Йезерский, К. Соколовский и К. Жданович. Исследователями были охвачены соответствующие возрастные группы и слои молодежи: в 1963 г. была исследована городская и сельская молодежь, в 1964 г. — только городская, а в 1965 г. — молодежь сельской местности и двух небольших городков. В процессе исследования регистрировались профессиональные стремления молодежи и их социальная обусловленность, а при исследовании, проведенном в 1965 г., отмечалась также реализация профессиональных стремлений молодежи и ее социальная обусловленность, а также привлекательность профессий. Исследования, проведенные в 1965 г., были реализованы при помощи той же методики, которая была применена и в Советском Союзе. Поэтому особый интерес представляют результаты исследования, проведенного в 1965 г.

Пулавский уезд был до недавнего времени традиционным сельскохозяйственным районом, где преобладали мелкие единоличные хозяйства (77,4% хозяйств имело менее 5 *га* и лишь 2% хозяйств — свыше 10 *га* земли). Здесь имел место более высокий, нежели в других уездах, уровень сельскохозяйственной культуры, так как по традиции в этом уезде велась большая работа по распространению сельскохозяйственных знаний. Кроме того, в уезде существуют несколько научных сельскохозяйственных учреждений, сельскохозяйственные училища и т. д. На территории уезда по-

---

звание техника определенной специальности, а также право поступления в высшее учебное заведение. Так, например, в 1965/66 учебном году выпускники основной школы распределились следующим образом: всего выпускников 661 тыс., продолжают учиться 508 тыс., в том числе принятых в общеобразовательную школу — 23%, в основные профессиональные школы (училища) — 56,7, в техникумы — 20,3%.

мимо нескольких мелких предприятий не было почти никакой промышленности.

Строительство азотного комбината, на котором в конце 1965 г. было занято уже более 5 тыс. человек, в конце 1966 г. — 7 тыс. человек, а в 1970 г. будет трудиться более 9 тыс. человек, изменило облик города и всего уезда. Для сравнения важно отметить, что в 1961 г., когда принималось решение о строительстве комбината в Пулавах, город насчитывал 14 тыс. жителей, среди них работающих — 7,4 тыс. человек [1].

Для комбината требовались работники. Сам город, разумеется, не мог обеспечить строительство нужным количеством рабочей силы. На работу на комбинат в настоящее время приезжают рабочие со всего Пулавского уезда, а также из соседних уездов и даже воеводств. Одновременно с комбинатом развивается и сам город. Предусматривается, что через 10 лет количество жителей города возрастет до 50 тыс. В городе идет жилищное строительство, создаются новые объекты социального, культурно-бытового назначения. В районе строительства проходят социальные процессы, характерные для местности с ускоренным темпом индустриализации. Одновременно с экономическими преобразованиями изменяется социальный, культурный облик города, его традиции и быт.

Поэтому понятно, что и с экономической и с социальной точек зрения имеет исключительно важное значение исследование мотиваций и факторов, содействующих принятию решения о выборе профессии молодежью этого уезда. Такое исследование окажется полезным при планировании людских резервов.

В связи с принятием молодежью решений об избрании будущей профессии или дальнейшей учебе встают две важные практические проблемы: 1) необходимость формирования личных стремлений и интересов у учеников под углом зрения общественных и экономических потребностей как в масштабе экономики данного района, так и всей страны в целом; 2) необходимость добиваться соответствия стремлений молодежи с возможностями их реализации.

Там, где мы имеем дело с относительно стабилизированной экономической структурой, а следовательно, и с соответственно стабилизированной структурой занятости населения, школа в течение многих лет в большей или меньшей степени приспосабливается к потребностям в кадрах данного района. Это влияет на формирование профессиональных интересов молодежи и является материальной предпосылкой для их осуществления. Если таким образом регулировать наплыв молодежи в отдельные школы по отдельным годам, то в принципе можно правильно удовлетворять потребности в кадрах данного территориального района как во времени, так и в пространстве.

Наоборот, в тех районах, где быстрыми темпами создается новая промышленность, нужны совсем другие специалисты, нежели те, которые подготавливались ранее. Такое отставание системы образования по отношению к растущим многоотраслевым потребностям в кадрах может привести к ряду напряженных ситуаций в экономике района, к отставанию в выполнении планов, к необходимости выделения дополнительных средств и т. д.

Проблема профессиональной подготовки молодежи, и в том числе проблема подготовки молодежи к выбору будущей профессии, приобретает

---

[1] «Puławy». Lublin, 1964, s. 14.

в настоящее время — время стремительного технического прогресса и развития более узкой специализации — особенно важное значение. Развитие все более узкой специализации и создание новых профессий приводят к тому, что молодежь, особенно из небольших городов и из деревни, часто оказывается беспомощной перед проблемой выбора профессии [1].

Большинство исследуемых нами молодых людей (80—85%) принимает решение о выборе профессии в возрасте 14—15 лет. Это та молодежь, которая после окончания основной школы хочет идти в профессиональные училища или техникумы или приступить к профессиональному труду. 76,9% всех выпускников семилетних польских школ в 1965/66 учебном году продолжали учебу в школах более высокого уровня, чем основная школа, а 23,1% бросили учебу — они либо остались в деревне с родителями, либо вообще не стали ни учиться, ни работать. Из общего количества 508 тыс. выпускников основной школы, продолжающих дальнейшую учебу, 23% поступили в средние общеобразовательные школы, а 77% в профессиональные училища (средние или основные). В средние общеобразовательные школы идет только 13% оканчивающих основную школу мальчиков и 34% девочек.

Таким образом, 87% мальчиков и 66% девочек, продолжающих учебу в профессиональных училищах, а также та молодежь, которая по окончании основной школы по тем или иным причинам вообще не учится и не остается работать в хозяйстве родителей, должны уже в основной школе принять решение о выборе профессии. Только для 13% молодых людей и 34% девушек, поступивших в общеобразовательные школы, решение о будущей профессии откладывается на несколько лет вперед — до окончания средней школы.

Поэтому, анализируя профессиональные стремления молодежи, мы исходим из убеждения, что прежде всего следует изучить данный район и что в формировании профессиональных интересов молодежи основной упор следует делать на основной школе. Необходимо, чтобы такое решение было хорошо продумано и согласовано, с одной стороны, с желаниями, способностями и психофизиологическими особенностями детей, с другой — с хозяйственными потребностями данного района и страны, с реализацией социального планирования.

Речь идет о том, чтобы по возможности наиболее эффективно были использованы затраты по подготовке молодежи к профессиональному труду, чтобы при столкновении молодежи с жизнью, с первой работой у нее было как можно меньше разочарований, чтобы молодежь была подготовлена к социальной адаптации к труду и чтобы у нее было больше возможностей для социального продвижения.

МЕТОДЫ И СФЕРА ИССЛЕДОВАНИЯ

Проведенное в Пулавском районе исследование состояло из двух этапов. В апреле — мае 1965 г. была распространена анкета, дающая возможность выявить профессиональные стремления молодежи, а в октябре — ноябре 1965 г. была проведена вторая анкета, касающаяся осуществления этих стремлений.

[1] Профессиональные училища Польши подготавливают работников по 450 специальностям. Выработанная Комитетом по труду и зарплате номенклатура профессий охватывает 2424 профессии.

В первой анкете нас интересовали стремления выпускников основной школы, их интересы при определении будущей профессии, учебного заведения для дальнейшей учебы, их мотивы при принятии такого решения. Несколько вопросов касалось той среды, в которой живет молодой человек, его успеваемости и внешкольных интересов, а также оценок привлекательности 75 избранных нами профессий. Полученные ответы послужили источником информации о семейном положении учеников, их материальной обеспеченности, и поэтому для их верификации следовало найти какие-то объективные данные, основанные на других источниках. Такую попытку мы сделали по отношению к заявлениям молодых людей о размерах хозяйств их родителей. Верификация показала, что заявления учеников в целом соответствуют фактическому положению дел: размеры хозяйств, указанные учениками, соответствовали их фактической величине.

Первой анкетой было охвачено 1700 выпускников 7-го класса (872 мальчика и 828 девочек) из 63 (65 существующих в уезде) [1] основных школ Пулавского уезда (без г. Пулавы) [2]. Анкета заполнялась учениками под присмотром учителей.

В октябре 1965 г. этим же ученикам был разослан вопросник по реализации их стремлений [3]. На эту анкету ответили 1522 ученика, т. е. 89,5% всех учеников, охваченных исследованием на первом этапе [4]. Как нам представляется, это довольно высокий процент, который, с одной стороны, свидетельствует об интересе учеников к нашей анкете и к самому исследованию, а с другой стороны, еще раз подтверждает сделанные нами общие выводы.

На решение о выборе профессии оказывает влияние целый ряд самых разнообразных факторов: воля и желание родителей, советы старших братьев и сестер, наличие поблизости тех или иных школ, степень информированности о профессиях как самих учеников, так и учителей, мода на те или иные учебные заведения. В исследуемом нами районе очень заметны влияние строящегося здесь азотного комбината и его потребности в квалифицированных работниках химической промышленности. Разумеется,

---

[1] Две школы, в которых насчитывается 30 учеников 7-го класса, анкет не вернули.

[2] Исследованием не были охвачены ученики основных школ г. Пулавы, так как до этого в школах города подобное исследование проводил М. Бельский. А поскольку в его исследовании применялась другая анкета, полученные им данные оказались несравнимыми с нашими (с разделением на социальные слои).

[3] Молодые люди в течение одного месяца вернули нам 1100 анкет. После напоминания из 600 человек ответы прислали 455 человек. Для кодификации было зарегистрировано 1522 вопросника. Одновременно с вопросниками институт получил 180 писем, которые содержали дополнительную информацию об исследуемых, просьбы сообщить о возможностях продолжения учебы, информацию об условиях, в которых живет та молодежь, которой не удалось попасть в среднюю школу. Письма писали главным образом те ученики, которым не повезло и которым не удалось реализовать своих стремлений. Некоторые же письма свидетельствовали о глубокой заинтересованности молодежи нашей анкетой и о том, что их волнуют затронутые в исследовании вопросы. Ученики, в частности, просили и впредь присылать анкеты, указывали адреса тех своих товарищей, которые тоже хотят отвечать на вопросы. Они прислали нам свои фотографии, стихи, просили нас вмешаться в их семейные дела.

[4] Следует все же отметить, что те ответы в анкете, которые заполнялись учениками самостоятельно, без надзора учителей, были значительно более небрежными и не такими подробными. На некоторые вопросы ученики вообще не давали ответов, в ответе на вопрос о будущей профессии они часто указывали название школы. По этой причине таблицы, полученные в результате обработки вопросника о реализации стремлений, содержат довольно большой процент не ответивших на вопросы, что в какой-то мере искажает полученные выводы.

большую роль играет семейное положение молодежи и материальная обеспеченность родителей, которые могут и хотят или же не могут или не хотят финансировать дальнейшую учебу детей. Это обстоятельство в нашем районе является особенно существенным, поскольку значительная часть молодежи здесь живет в деревне и должна ежедневно ездить в школу или жить в интернате либо устраиваться частным порядком, что очень сказывается на бюджете семьи. Имеют значение интересы и способности самих учеников. На намерения молодежи и выбор профессии очень сильно влияют среда, социальная принадлежность родителей, уровень их образования и местожительство ученика. Знание всех этих факторов, определяющих принятие решений учениками, необходимо для выработки соответствующих для каждой среды методов воздействия на молодежь, для организации эффективной информации о профессиях [1], для того, чтобы правильно подбирать методы формирования интересов молодежи и направлять ее выбор, а также чтобы обеспечить условия для продолжения учебы в определенном направлении для рабочей и крестьянской молодежи.

ХАРАКТЕРИСТИКА СОВОКУПНОСТИ И ОБЩИЕ ИТОГИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Социальный состав и структуру исследуемых в классификации по полу иллюстрирует таблица 1. Самую многочисленную группу составляли дети крестьян — 75%, в том числе 17% от общего количества исследуемых представляла группа детей крестьян-рабочих. Несмотря на то что эти люди продолжают быть связанными с индивидуальным хозяйством в деревне, в большинстве исследуемых нами аспектов они сильно отличаются от крестьян.

Более 90% исследуемых живет в деревне и лишь около 10% в двух небольших городах. Поэтому выводы о влиянии местожительства на намерения городской молодежи, ее профессиональные интересы и осуществление этих намерений нельзя переносить на всю городскую молодежь в целом.

А теперь несколько более подробная информация об исследуемой совокупности.

В 1965 г. в 7-м классе в принципе должны были учиться дети, рожденные в 1951 г. В исследуемой же совокупности обращает на себя внимание довольно большой процент (30%) детей более старшего возраста, а следовательно, отставших в учебе. Это касается прежде всего мальчиков. Родители 80% исследованных детей имеют крестьянское хозяйство или земельный надел. 76% — это дети крестьян-единоличников, 56% исследованных имеют менее 3 *га* земли, 25% — от 3 до 5 *га*, свыше 5 *га* — 19%, в том числе

[1] Недостаточность получаемой учащимися информации о профессиях подтверждают данные, полученные из ответов на вопрос, касающийся оценки привлекательности профессий. Обработка ответов на этот вопрос является предметом особого исследования. Здесь необходимо указать тот факт, что даже о самых популярных профессиях большая часть детей ничего не знают. Например, более 18% (303) детей ответили, что они ничего не знают о профессии экономиста, хотя в уезде есть три училища, готовящих экономистов различных специальностей. Почти столько же детей ничего не знают о профессии металлурга. 13% детей ничего не известно о профессии шахтера. Столько же детей не знают ничего о профессии медсестры. А есть даже и такие, которые написали, что ничего не знают о профессии учителя (почти 100 детей).

ТАБЛИЦА 1

ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЕЖИ В КЛАССИФИКАЦИИ ПО ПОЛУ И СОЦИАЛЬНОМУ ПРОИСХОЖДЕНИЮ
(намерения и реализация)

Социальное происхождение	Намерения			Реализация		
	Всего	Мальчиков	Девочек	Всего	Мальчиков	Девочек
Все исследуемые (в цифровом выражении)	1 700	872	828	1 521	799	722
В том числе (в %):	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
дети квалифицированных рабочих	6,0	6,0	6,0	7,0	8,0	6,0
дети неквалифицированных рабочих	7,0	8,0	6,0	6,0	7,0	6,0
дети крестьян	58,0	59,0	58,0	60,0	60,0	60,0
дети крестьян-рабочих	17,0	16,0	18,0	17,0	16,0	17,0
дети служащих	5,0	5,0	5,0	5,0	4,0	5,0
дети пенсионеров, сироты	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Нет данных	4,0	4,0	3,0	2,0	2,0	3,0

2% — свыше 10 *га*. Семьи исследуемых в основном большие. Обычно в семье три-четыре ребенка. 72,6% исследованных живут в семьях, имеющих троих и больше детей.

Жилищные условия исследованных семей не являются наилучшими, 75% исследованных детей живут в квартирах, в которых приходится более 2 человек на комнату. Есть и такие семьи, живущие в сельской местности, в которых на одну комнату приходится семь — девять человек.

Отцы исследованных детей — это в основном крестьяне с неполным основным образованием; только 1% имеет родителей с высшим образованием. У большинства исследованных детей матери занимаются домашним хозяйством.

Результаты учебы исследованных детей в школе в III четверти в среднем можем оценить баллом 3, причем по всем предметам у девочек отметки лучше, чем у мальчиков.

Стремления молодежи по окончании основной школы и их реализация отражены в таблице 2. Желание продолжить учебу по окончании основной школы выразило 84% исследованных (81% мальчиков и 88% девочек). Фактически из них учится 69%; совмещает учебу с работой немного больше по сравнению с теми, кто к этому стремился, — около 7% (больше юношей, чем девушек); работает вне хозяйства родителей столько, сколько желало; наоборот, в крестьянском хозяйстве родителей большее количество детей, чем желало этого (имело данное намерение неполных 5%, а фактически осталось работать в хозяйстве родителей почти 20%, причем больше девушек, чем юношей).

Анализ ответов, касающихся реализации стремлений молодежи (таблица 3), показал, что наиболее широко представленное стремление продолжать учебу в большинстве случаев реализовано. Это стремление не осуществило 14,8% исследованных, причем больше девушки (17,7%), чем юноши (12,2%). Интерес представляет факт, что, несмотря на трудности в реализации планов дальнейшей учебы, процент молодежи, сочетающей учебу с работой, несколько ниже, чем процент желавших. Несмотря на то

ТАБЛИЦА 2

НАМЕРЕНИЯ МОЛОДЕЖИ ПО ОКОНЧАНИИ ОСНОВНОЙ ШКОЛЫ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ (в %)

Перечисление	Намерения			Реализация		
	Всего	Мальчиков	Девочек	Всего	Мальчиков	Девочек
Все исследуемые	100	100	100	100	100	100
Учиться в другой школе	84,0	80,6	87,6	69,2	68,5	69,8
Совмещать работу с учебой	6,8	9,2	4,1	5,7	7,7	3,3
Работать за зарплату	1,2	1,4	1,3	1,3	1,9	0,7
Работать в хозяйстве родителей	4,7	5,2	4,1	19,4	18,1	20,9
Остаться на содержании родителей	—	—	—	2,8	2,4	3,3
Не знает	2,4	2,4	2,5	—	—	—
Другие планы	0,1	0,1	—	0,5	0,3	0,8
Нет ответа	0,9	1,1	0,6	1,2	1,3	1,0

что в планах в общем не было намерения «не учиться и не работать», оно оказалось в действительности; хотя этот процент не превышает 4, однако говорит о весьма неблагоприятном, пусть и временном социальном положении данной молодежи.

Далее, невозможность реализации планов в отношении дальнейшей учебы способствует прежде всего поступлению на работу; значительно реже молодые люди остаются на содержании у родителей, не продолжая дальше учебу. Последняя ситуация означает общественную потерю времени, которое должно быть использовано для подготовки к профессиональной работе. Работающие получают профессиональную квалификацию путем соответствующего обучения или при помощи профессиональных курсов; занимая неквалифицированную должность, они имеют соответственно невыгодные профессиональные перспективы.

Анализ стремлений и их реализации с точки зрения уровня и направления избранных школ (таблица 4) показывает, что в планах исследованной совокупности превалируют основные профессиональные училища несельскохозяйственного профиля, причем в основном у юношей. На втором месте представлены несельскохозяйственные техникумы — в большей степени в стремлениях девушек, чем юношей; на третьем месте — общеобразовательные средние школы, дающие возможность продолжать учебу в высшей школе всевозможных направлений. Этот выбор был в особенности характерен для девушек.

В стремлениях наблюдалась следующая последовательность: наиболее часто избирались училища несельскохозяйственного профиля; чем более короткий срок обучения, тем более часто избирается данный тип училища; девушки чаще, чем юноши, избирают училища с более длительным периодом обучения, однако дающие более высокую квалификацию; отмечается большая заинтересованность техническими профессиями, но главным образом у юношей.

Реализация планов вносит в стремления существенные коррективы: на первом месте представлено фактическое обучение в основном профессио-

ТАБЛИЦА 3

СТЕПЕНЬ РЕАЛИЗАЦИИ НАМЕРЕНИЙ МОЛОДЕЖИ
(в %)

Намеревались		Всего	Фактически					
			Работает	Совмещает работу с учебой	Учится	Не работает и не учится	Другое	Нет данных
Работать	в	5,9	20,7	—	—	—	—	—
	м	6,6	20,0	—	—	—	—	—
	д	5,2	21,7	—	—	—	—	—
Совмещать работу с учебой	в	6,8	—	5,7	—	—	—	—
	м	9,2	—	7,6	—	—	—	—
	д	4,1	—	3,3	—	—	—	—
Учиться	в	84,0	—	—	69,2	—	—	—
	м	80,6	—	—	68,4	—	—	—
	д	87,6	—	—	69,9	—	—	—
Не работать и не учиться	в	—	—	—	—	2,8	—	—
	м	—	—	—	—	2,4	—	—
	д	—	—	—	—	3,3	—	—
Другие планы	в	0,1	—	—	—	—	0,4	—
	м	0,1	—	—	—	—	0,3	—
	д	—	—	—	—	—	—	—
Нет данных (и нет решения)	в	3,2	—	—	—	—	—	1,2
	м	3,5	—	—	—	—	—	1,3
	д	3,1	—	—	—	—	—	1,0
Итого	в	100,0	20,7	5,7	69,2	2,8	0,4	1,2
	м	100,0	20,0	7,6	68,4	2,4	0,3	1,3
	д	100,0	21,7	3,3	69,9	3,3	0,8	1,0

Примечание. В этой и следующей таблицах: в — всего, м — мальчики, д — девочки.

нальном училище несельскохозяйственного профиля; на втором месте — в общеобразовательной средней школе; на третьем — в сельскохозяйственном техникуме; на четвертом — в несельскохозяйственных технических училищах. Относительно больше, чем желало, учится в сельскохозяйственных профессиональных училищах (больше на 15%), а также в общеобразовательных средних школах (разница — 3,4%).

Процент реализованных планов относительно профессиональных училищ несельскохозяйственного профиля равняется стремлениям (41%), в педагогических училищах разница определяется в 1,2%. Можно возразить, что коррективы, какие внесла реализация стремлений, не совсем общественно полезны. Первое сомнение касается сельскохозяйственных и несельскохозяйственных техникумов; представляется, что сеть училищ данного типа недостаточна на данной территории и не соответствует реальным потребностям кадров. Другое сомнение касается состава училищ различных типов соответственно полу. Основное профессиональное училище (несельскохозяйственное) имеет в своем составе большинство юношей (62% исследованных), девушек в нем только 18%, т. е. на трех учеников приходится одна ученица. В общеобразовательных средних школах отме-

ТАБЛИЦА 4
ВЫБИРАЕМЫЕ МОЛОДЕЖЬЮ УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ (в %)

Перечисление	Намерения			Осуществление		
	Всего	Мальчики	Девочки	Всего	Мальчики	Девочки
Общее количество учащихся	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
В том числе:						
1. Основные профессиональные училища (несельскохозяйственные)	39,3	55,9	24,1	36,0	51,1	17,8
2. Основное профессиональное химическое училище	2,0	3,1	1,0	5,6	10,0	0,4
3. Сельскохозяйственные профессиональные училища	2,6	1,7	3,6	18,0	9,3	28,9
4. Техникум химический	4,6	4,8	4,4	4,6	5,5	3,6
5. Техникум экономический	7,7	1,4	14,1	7,0	6,3	7,8
6. Техникум художественный	1,3	0,6	2,1	0,7	0,8	0,6
7. Другие несельскохозяйственные техникумы	13,6	16,6	11,0	4,3	6,7	1,4
8. Сельскохозяйственные техникумы	3,6	3,0	4,3	1,0	0,8	1,8
9. Счетно-сельскохозяйственный техникум	4,1	2,6	5,9	2,5	1,0	4,2
10. Общеобразовательная средняя школа	15,9	8,2	23,7	19,3	9,5	31,1
11. Педагогический лицей	1,6	0,3	2,9	0,4	—	0,8
12. Другие средние школы	1,9	1,8	1,9	1,9	3,0	0,8
13. Нет ответов	1,8	1,6	1,0	—	—	—

чается преобладание девушек (соответственно 31 и 19%), в сельскохозяйственных училищ на трех учениц приходится менее чем один ученик (ситуация обратная по сравнению с несельскохозяйственными училищами). Что касается техникумов, то в них численный состав учеников по отношению к полу более или менее выравненный.

Особое возражение должна вызывать феминизация сельскохозяйственных училищ — женщины в селе становятся основной рабочей силой. Ситуация в настоящее время не предвещает хороших перспектив в отношении кадровых потребностей сельского хозяйства также с точки зрения состава сельскохозяйственных училищ. Одновременно письма, полученные от этих учениц, свидетельствуют о том, что решение учиться в них было принято как временное и что они будут пробовать устроиться в другие училища. Если данная тенденция станет устойчивой, то это приведет к феминизации сельскохозяйственного труда и профессий, связанных с высшим нетехническим образованием, а профессии рабочих останутся по преимуществу мужскими.

Эту тенденцию подтверждают и другие материалы наших исследований, прежде всего список наиболее привлекательных профессий. Как мы уже отмечали, молодежь высказала свою оценку 75 профессий по степени их привлекательности. Здесь мы приводим 20 профессий, получивших наибольший процент оценок как привлекательных среди юношей и девушек.

У юношей девять позиций занимают профессии рабочего, три — различные специальности техника, четыре — инженера и только две — профессии учителя. Что касается девушек, то они назвали только пять профессий ра-

бочего, семь профессий учителя, две — медицинские и ни одной технической профессии на уровне средней или высшей школы.

СПИСОК НАИБОЛЕЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ
(из 75 представленных)

Среди мальчиков*

1. Шофер (47,2)
2. Механик (44,4)
3. Военный (37,8)
4. Электромонтер (35,1)
5. Моряк (34,9)
6. Техник-электрик (34)
7. Летчик (33)
8. Слесарь (32)
9. Радиотехник (30)
10. Инженер-электрик (30)
11. Токарь (25)
12. Инженер-строитель (23)
13. Инженер-химик (23)
14. Техник-химик (22)
15. Конструктор машин (22)
16. Учитель физкультуры (21)
17. Тракторист (20)
18. Техник-строитель (19)
19. Работник речного флота (19)
20. Учитель польского языка (19)

Среди девочек*

1. Учительница основной школы (38,1)
2. Воспитательница детского сада (37,3)
3. Учительница в средней школе (33,4)
4. Парикмахер (34,1)
5. Учительница физкультуры (34)
6. Продавец (32)
7. Служащая (31)
8. Портниха (24)
9. Официантка (25)
10. Бухгалтер (24)
11. Врач (22)
12. Учительница польского языка (22)
13. Садовник (20)
14. Фотограф (19)
15. Биолог (19)
16. Плановик (19)
17. Медсестра (18)
18. Библиотекарь (18)
19. Математик (18)
20. Учительница иностранного языка (17)

* В скобках помещается количество голосов, полученных данной специальностью в процентном отношении к общему количеству голосов. За позитивную оценку приняты две оценки: «эта работа привлекает» и «очень привлекает».

Необходимо проводить соответствующую работу в среде молодежи сельской местности и небольших городов и сел, чтобы не допустить неблагоприятной профессиональной селекции среди молодежи соответственно полу.

МЕСТОЖИТЕЛЬСТВО МОЛОДЕЖИ И РЕАЛИЗАЦИЯ ЖИЗНЕННЫХ ПЛАНОВ

Существенной проблемой является выбор профессии молодежью в зависимости от местожительства. Как было отмечено, исследованием охвачены сельские школы Пулавского уезда, а также школы в двух его небольших городах — Казимеже и Наланчеве.

Казимеж — небольшой город с населением 5 тыс. жителей. Раньше город получал доходы в значительной степени за счет обслуживания неорганизованного индивидуального туризма, нескольких домов отдыха, а также от сельского хозяйства. В последнее время он становится базой отдыха работников Азотного комбината в Пулавах. Наланчев по своим размерам еще меньше, чем Казимеж.

ТАБЛИЦА 5

ВЛИЯНИЕ МЕСТОЖИТЕЛЬСТВА НА НАМЕРЕНИЯ МОЛОДЕЖИ (в%)

Местожительство	Стремления						
	Общее количество	В том числе намеревалось					
		работать вне хозяйства родителей	остаться в хозяйстве родителей	совмещать работу с учебой	учиться	другие планы	нет данных
Всего	100 (1 700)	1,2	4,6	6,6	84,0	0,1	3,5
Мальчики	100 (872)	1,4	5,2	8,9	80,6	0,1	3,8
Девочки	100 (828)	1,1	4,1	4,1	87,6	—	0,1
Город — всего	100 (152)	0,7	3,3	7,9	87,4	—	0,7
Мальчики	100 (81)	—	3,7	12,3	82,8	—	1,2
Девочки	100 (71)	1,4	2,8	2,9	93,0	—	—
Деревня — всего	100 (1 548)	1,3	4,8	6,5	83,6	0,1	3,6
Мальчики	100 (791)	1,5	5,3	8,6	80,4	0,1	4,1
Девочки	100 (757)	1,1	4,2	4,2	87,0	—	3,5

Остановимся на проблеме разницы в стремлениях и выборе профессии среди молодежи, проживающей в сельской местности и небольших городах, пока далеких от динамического развития. Стремления молодежи в данных экологических средах представляет таблица 5.

Как видно, сельская молодежь, так же как и городская, имеет однотипные планы относительно будущей судьбы. Одинаково высок процент стремящихся продолжать учебу дальше, причем это стремление у девушек выше, чем у юношей. Степень урбанизации исследованных городов исчерпывающе характеризует тот факт, что одинаковый в процентном отношении состав молодежи сельской местности и городков стремится остаться в хозяйстве своих родителей. В обеих средах эти планы представлены больше у юношей, чем у девушек.

Обобщая данные, мы можем отметить, что жизненные планы молодежи сельской местности и небольших городов полностью аналогичны. Нет специфических профессиональных стремлений молодежи села и города, если иметь в виду выбор следующей альтернативы: учиться, работать или совмещать работу с учебой. Одинаково $^4/_5$ молодежи хочет учиться, $^1/_5$ стремится работать. Это отсутствие существенной разницы в планах с точки зрения формирования определенных потребностей в среде молодежи необходимо сопоставить с фактическим выбором профессии в двух сравниваемых группах. Соответствующие данные отражает таблица 6.

Выводы данной таблицы значительно менее оптимистичны, чем предыдущей. Наряду с отсутствием формальных препятствий к продолжению учебы здесь находит место разница в возможностях и условиях жизни сельской и городской молодежи. Свое стремление продолжать дальше учебу городская молодежь реализовала больше по сравнению с сельской (на 14,8%), причем это положение более характерно для девушек из сельской местности, чем для юношей из этой же среды.

Работает, не продолжая учебу, до 10% городской молодежи и свыше 20% сельской. В городских условиях молодежи легче реализовать свои жизненные планы, чем в сельской местности. Необходимо отметить, что эта разница была бы больше, если бы были исследованы большие города с более динамичным развитием.

ТАБЛИЦА 6

МЕСТО ЖИТЕЛЬСТВА И ВЫБОР ПРОФЕССИИ МОЛОДЕЖЬЮ

Место жительства фактически	Всего	Работает	Сочетает учебу с работой	Учится	Не работает и не учится	Другое	Нет данных
Всего	100,0 (1 522)	20,7	5,7	69,2	2,8	0,5	1,1
Мальчики	100,0 (800)	20,0	7,8	68,3	2,3	0,3	1,3
Девочки	100,0 (722)	21,6	3,3	69,9	3,3	0,8	1,1
Город — всего	100,0 (132)	8,2	5,4	81,7	1,9	1,3	1,5
Мальчики	100,0 (73)	9,5	6,9	79,5	1,3	—	2,8
Девочки	100,0 (59)	6,8	5,1	84,7	1,7	1,7	—
Деревня — всего	100,0 (1 390)	21,9	6,2	67,1	2,8	0,7	1,3
Мальчики	100,0 (727)	21,1	7,9	67,2	2,5	0,3	1,0
Девочки	100,0 (663)	22,9	3,1	68,6	3,5	0,9	1,0

Каковы основы этой разницы, возникающей на первом, заложенном еще системой обучения, пороге выбора профессии?

Как мы уже отметили, здесь не влияют формальные факторы, причины следует искать в другом.

Прежде всего напрашивается предположение, что могут иметь место материальные трудности семей, проживающих в сельской местности; семьи, живущие в городе, несут такие же расходы на содержание детей безотносительно к тому, учатся ли они в основной или средней школе; это — расходы, предназначенные для содержания детей, причем это положение в бюджете семьи существует давно. Иначе обстоит дело в семье, живущей в сельской местности, в особенности там, где плохо осуществляются коммуникационные связи с городом, в котором дети стремятся получить образование.

В этом случае неизбежно проживание детей в городе, где они снимают комнату или живут у родственников или в лучшем случае в общежитии, в котором обычно ощущается острый дефицит мест. Это вызывает дополнительные материальные расходы в бюджете семьи, отсюда изменения в бюджете семьи, в значительной степени нарушенном в своей основе. Как мы уже отмечали, среди исследованных преобладают небольшие хозяйства с малым доходом, семьи которых многочисленны, а поэтому должны нести определенные тяготы по воспитанию нескольких детей. Вероятно, в связи с этим положением определенный процент сельских семей не в состоянии нести расходы, связанные с образованием детей, на уровне более высоком, чем основное. В значительной мере трудности определяются тем, что средняя школа далеко отстоит от сельской местности. Нам представляется, что эту проблему необходимо рассматривать с точки зрения пространственного расположения села и города, имеющего соответствующие школы. Решение этой проблемы может пойти по двум путям: при помощи государства (стипендии, общежития), а также путем пересмотра и соответствующей перестройки сети средних школ в направлении более правильного территориального размещения. Оба этих направления деятельности в Польше осуществляются.

Большую помощь в данном отношении оказал общественный фонд строительства школ, преобразованный в 1966 г. в общественный фонд

строительства школ и интернатов, возникший на основе добровольного взноса общества в дело образования молодого поколения. Очевидно также, что решение данной проблемы требует не только определенного времени и затраты материальных средств. Указанные проблемы находятся в центре внимания как правительства, так и общества, а также общественного мнения, а решение данной проблемы является одинаково необходимым как с точки зрения рационального руководства трудовыми ресурсами, так и с точки зрения реализации основ социальной справедливости. Необходимо также обратить внимание на то, что представленные выводы иллюстрируют определенную разницу в осуществлении жизненных планов польской молодежи, но это не коренная разница. Поэтому речь идет не о потребности в коренных изменениях, а о том, что необходимо по-прежнему проводить намеченную партией и правительством линию на выравнивание жизненных шансов городской и сельской молодежи. Однако несомненно, что обучение в средней школе 67% сельской молодежи является большим культурным и политическим достижением нашего строя.

СОЦИАЛЬНОЕ ПРОИСХОЖДЕНИЕ МОЛОДЕЖИ КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ФАКТОР ЖЕЛАЕМОГО ВЫБОРА ПРОФЕССИИ И ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

Профессия, выбираемая молодежью, не только определяет поле ее дальнейшей производственной деятельности, но и свидетельствует также о том, к какому классу либо прослойке она относится. Поэтому вопросы выбора профессии имеют существенное значение для распределения и предвидения баланса рабочей силы в масштабе района и страны, они же говорят о тенденциях численного прироста, а также омоложении рабочего класса, крестьянства и интеллигенции, составляющих основные слагаемые структуры нашего общества. Однако данная проблема не сводится только к изменению состава и численности этих категорий. Сопоставление стремлений молодежи к определенным профессиям (и их реализации) с ее социальным происхождением является одним из важных показателей социальной мобильности, что представляет собой существенную информацию для социальной политики, задачей которой является рациональное управление трудовыми ресурсами, а также в нашей общественной системе реализация основ социальной справедливости, в данном случае связанной с обеспечением наилучших одинаковых жизненных шансов молодежи. Обе эти задачи социальной политики тождественны. Человеческие способности и таланты распределяются в обществе равномерно, неодинаковым является комплекс условий, облегчающих развитие и проявление этих способностей и талантов. Весьма популярный лозунг в Польше — «больше детей рабочих и крестьян — в вузы» означает основу выравнивания жизненных шансов молодежи, жизненные условия которой гораздо более трудные, чем у молодых людей из интеллигентной среды. Далее, необходимо предпринять соответствующие меры, чтобы способности молодежи из данных сред проявлялись и развивались в возможно более благоприятных условиях и чтобы соответствующая помощь государства компенсировала трудности семьи.

ТАБЛИЦА 7

СОЦИАЛЬНАЯ ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ И НАМЕРЕНИЯ МОЛОДЕЖИ
(в %)

Социальное происхождение		Всего	Намеревалось				
			работать	совмещать учебу с работой	учиться	другие планы	нет данных и не знает
Всего	в	1 700	5,8	6,6	84,0	0,1	3,5
	м	872	6,6	8,9	80,8	0,1	3,6
	д	828	5,2	4,1	87,6	—	5,1
Неквалифицированные рабочие	в	127	1,6	6,3	88,1	—	4,0
	м	70	—	11,4	81,4	—	7,2
	д	57	3,6	—	96,4	—	—
Квалифицированные рабочие	в	107	0,9	6,5	92,6	—	—
	м	55	—	7,3	92,7	—	—
	д	52	1,9	5,8	92,3	—	—
Крестьяне	в	1 000	7,4	7,0	80,1	0,1	5,4
	м	520	10,2	8,5	76,9	0,2	4,2
	д	480	6,9	5,4	83,5	—	4,2
Крестьяне-рабочие	в	286	2,4	6,6	87,5	—	3,5
	м	138	1,4	10,1	74,2	—	4,3
	д	148	3,4	3,4	90,5	—	2,7
Сельская интеллигенция	в	84	—	2,4	96,4	—	1,2
	м	42	—	4,8	95,2	—	—
	д	42	—	—	97,6	—	2,4
Пенсионеры и родители умерли	в	50	2,0	2,0	96,0	—	—
	м	29	—	4,8	95,2	—	—
	д	21	3,4	—	96,6	—	—
Нет данных	в	46	6,5	10,9	80,4	—	2,2
	м	26	7,7	19,2	73,1	—	—
	д	20	5,0	—	90,0	—	5,0

Наш анализ данной проблемы начнем с обзора влияния социального происхождения на стремления молодежи, выражающиеся в выборе одной из трех возможностей: учиться, работать, совмещать работу с учебой. Соответствующие данные иллюстрирует таблица 7.

Во всех представленных здесь социальных категориях свыше 80% молодежи стремится продолжать учебу. Однако размер этих стремлений неодинаков. Если мы расположим отдельные социальные среды по степени уменьшения процента, характеризующего данное стремление, то получим следующую последовательность: интеллигенция, пенсионеры, квалифицированные рабочие, неквалифицированные рабочие, крестьяне-рабочие, крестьяне. Далее мы наблюдаем, что во всех социальных группах стремление продолжать учебу проявляют больше девушки, чем юноши (за исключением квалифицированных рабочих, где процентное соотношение одинаково — по 92%). Решение поступить на работу (с точки зрения наибольшего количества желающих) касается детей крестьян (7,4%); наобо-

рот, в целом оно ниже среди детей из интеллигентной среды, в которой относительно редко проявляется стремление совмещать учебу с работой.

Интерес представляет тот факт, что планы детей крестьян-рабочих больше похожи по своей структуре на планы детей неквалифицированных рабочих, чем на планы детей крестьян. Фактор связи с городом благодаря работе отцов влияет на намерения детей, характеризующиеся более высоким уровнем, чем в крестьянской среде, либо попросту облегчает преодоление трудностей, характерных для определенной части крестьянской молодежи.

Относительно менее благоприятные планы сельской молодежи требуют остановиться еще на одной категории молодежи. На ее планы влияет величина крестьянского хозяйства родителей. Соответствующие материалы отражает таблица 8.

Из таблицы вытекает, что в зависимости от планов, касающихся продолжения учебы, здесь можно выделить три группы: 91,3 детей родителей, не имеющих земли, и 88,0%, имеющих небольшие хозяйства — до 2 *га*, стремятся продолжать учебу. 81% детей родителей, имеющих хозяйство 2—3 и 3—5 *га*, планируют дальнейшее учение, и несколько более 70% детей родителей, имеющих большие хозяйства, начиная от 5 *га*, имеют такие же планы. Налицо тенденция уменьшения намерений к дальнейшей учебе по мере возрастания размеров крестьянского хозяйства и его экономической силы. Процент желающих остаться в хозяйстве родителей возрастает по мере увеличения земельного надела. Нам представляется, что на относительное уменьшение размеров планов продолжения учебы влияет не экономическая эффективность хозяйств родителей, а то, что в больших хозяйствах больше потребности в рабочих руках.

Комментарий к этому положению мы находим в ранних исследованиях на территории Пулавского уезда: «Молодежь остается дома прежде всего по просьбе, совету, пожеланию либо попросту по воле отца или матери, по

ТАБЛИЦА 8

ЗАВИСИМОСТЬ МЕЖДУ РАЗМЕРАМИ КРЕСТЬЯНСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОДИТЕЛЕЙ И НАМЕРЕНИЯ МОЛОДЕЖИ (в %)

Намерения	Величина хозяйства								
	Всего		До 2 *га*	2—3 *га*	3—5 *га*	5—10 *га*	Свыше 10 *га*	Нет данных	У родителей нет земли
	количество	%							
Учиться	1 429	84,1	88,0	81,1	81,1	72,6	75,0	81,7	91,3
Сочетать работу с учебой	112	6,6	5,4	7,2	7,5	6,4	—	11,3	6,0
Работать за зарплату	21	1,2	1,9	1,8	0,3	1,2	—	1,4	0,9
Оставаться в хозяйстве родителей	79	4,6	1,9	6,0	6,4	12,8	16,7	5,6	0,3
Не знают	42	2,5	2,1	3,0	3,5	4,1	8,3	—	0,9
Нет ответа	17	1,0	0,7	0,9	1,2	2,9	—	—	0,6
Всего	1 700	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

собственному выбору остаются скорее юноши, а не девушки (в основном)»[1]. Таким образом, это решение определяется потребностями хозяйства и его интересами, представленными относительно молодежи ее родителями. Это третий фактор, снижающий шансы сельской молодежи на про-

ТАБЛИЦА 9

СОЦИАЛЬНОЕ ПРОИСХОЖДЕНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ НАМЕРЕНИЙ У МОЛОДЕЖИ (в %)

Социальное происхождение	Фактически						
	Всего	В том числе					
		работает	сочетает работу с учебой	учится	не работает и не учится	другое	нет данных
Неквалифицированные рабочие	100,0 (113)	11,5	5,3	75,2	1,1	—	0,9
Квалифицированные рабочие	100,0 (97)	6,2	2,1	83,5	6,2	1,0	1,0
Крестьяне	100,0 (900)	30,0	6,0	60,0	2,0	0,7	1,2
Крестьяне-рабочие	100,0 (256)	8,2	7,8	80,9	2,3	0,4	0,4
Интеллигенция	100,0 (73)	—	1,4	97,2	1,4	—	—
Пенсионеры, родителей нет в живых	100,0 (44)	13,6	—	79,6	2,3	—	4,5
Нет данных	100,0 (39)	18,4	7,9	71,1	2,6	—	—
Итого	100,0 (1 522)	20,8	5,7	69,1	2,8	0,5	1,1

ТАБЛИЦА 10

СОЦИАЛЬНОЕ ПРОИСХОЖДЕНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ НАМЕРЕНИЙ У ЮНОШЕЙ (в %)

Социальное происхождение	Фактически						
	Всего	Работает	Сочетает работу с учебой	Учится	Не работает и не учится	Другое	Нет данных
Неквалифицированные рабочие	100,0 (66)	9,0	7,0	74,4	7,6	—	2,0
Квалифицированные рабочие	100,0 (50)	4,0	4,0	84,0	6,0	—	2,0
Крестьяне	100,0 (478)	28,4	8,1	59,7	2,1	0,2	1,5
Крестьяне-рабочие	100,0 (131)	7,6	9,2	81,6	0,8	0,8	—
Интеллигенция	100,0 (33)	—	3,0	97,0	—	—	—
Пенсионеры, родителей нет в живых	100,0 (22)	19,0	—	81,0	—	—	—
Нет данных	100,0 (20)	10,5	15,7	73,8	—	—	—
Итого	100,0 (800)	20,0	7,7	68,4	2,3	0,4	1,2

[1] *K. Sokolowski.* Aspiracje zawodowe absolwentów szkół podstawowych (z badań ankietowych absolwentów szkół podstawowych w rejonie Puław). — «Zeszyty badania rejonów uprzemysławianych», 1964, N 7, s. 162.

ТАБЛИЦА 11
СОЦИАЛЬНОЕ ПРОИСХОЖДЕНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ НАМЕРЕНИЙ У ДЕВУШЕК (в %)

Социальное происхождение	Фактически						
	Всего	Работает	Сочетает работу с учебой	Учится	Не работает и не учится	Другое	Нет данных
Неквалифицированные рабочие	100,0 (47)	14,9	2,1	76,6	6,4	—	—
Квалифицированные рабочие	100,0 (47)	8,5	—	83,0	6,4	2,1	—
Крестьяне	100,0 (422)	30,1	3,6	61,6	2,4	1,2	1,2
Крестьяне-рабочие	100,0 (125)	8,8	6,4	80,0	4,0	—	0,8
Интеллигенция	100,0 (40)	—	—	97,5	2,5	—	—
Пенсионеры, родителей нет в живых	100,0 (22)	9,1	—	81,8	4,5	—	4,5
Нет данных	100,0 (19)	26,3	—	68,4	5,3	—	—
Итого	100,0 (722)	21,6	3,3	69,9	3,3	0,8	1,0

должение учебы по окончании средней школы наряду с двумя трудностями, указанными ранее, — материальные затруднения и пространственная отдаленность местожительства от города, в котором имеется средняя школа соответствующего типа.

Различие в стремлениях в зависимости от социального происхождения еще относительно небольшое. Но оно увеличивается в период их реализации. Реализацию намерений молодежи согласно ее социальному происхождению представляет таблица 9.

Из таблицы видно, что наибольший процент учащейся молодежи среди молодых людей из интеллигентных семей; добавим, что это единственный случай, когда процент учащихся выше, чем процент желающих учиться (соответственно 97,2 и 96,4%). Во всех остальных группах процент реализации планов дальнейшей учебы ниже по сравнению со стремлением. Если расположим отдельные социальные слои по степени уменьшающегося процента обучающихся, то получим следующую последовательность: интеллигенция (97,2%), квалифицированные рабочие (83,5%), крестьяне-рабочие (80,9%), пенсионеры (79,6%), неквалифицированные рабочие (75,2%), крестьяне (60,0%). Далее, если стремления детей крестьян-рабочих и неквалифицированных рабочих аналогичны, то в реализации планов первые сближаются с квалифицированными рабочими, а неквалифицированные рабочие — с крестьянами. Важным фактором здесь является размер потери в реализации намерения учиться дальше. Единственно привилегированной средой является интеллигенция, не имеющая никаких потерь в данном отношении. В среде крестьян-рабочих указанные потери определяются в 5%, в среде квалифицированных рабочих — в 9,1, неквалифицированных рабочих — в 12,9, пенсионеров — в 19,4 и крестьян — в 20,1%. Итак, различные возможности и различная сила воздействия стимулов в сфере образования детей способствуют тому, что они не в одинаковой мере осуществляют свое желание продолжать учебу на более вы-

соком уровне, чем основная школа. Спад касается в наибольшей мере крестьянской молодежи: он охватывает 1/4 желающих учиться, далее — молодежь из семей с тяжелым материальным положением (родители пенсионеры, а также неквалифицированные рабочие).

На выборе профессии данной молодежью должно быть сосредоточено внимание социальной политики, а также помощь государства.

При этом характерно дальнейшее направление деятельности данной молодежи: работает не учась 30% крестьянской молодежи; 13,6% из семей пенсионеров; 11,5% из семей неквалифицированных рабочих. Важно отметить, что дети остаются на содержании у родителей чаще всего в среде квалифицированных рабочих (6,2%). Материалы, иллюстрирующие стремления девушек и юношей в отдельных социальных средах, представлены в таблицах 10 и 11. Из них вытекает, что продолжают учебу примерно одинаковый процент молодежи обоих полов.

Сравнения нереализованных стремлений девушек и юношей даны в таблице 12.

ТАБЛИЦА 12

НЕРЕАЛИЗОВАННЫЕ СТРЕМЛЕНИЯ ПРОДОЛЖАТЬ УЧЕБУ СРЕДИ ЮНОШЕЙ И ДЕВУШЕК СООТВЕТСТВЕННО ИХ СОЦИАЛЬНОМУ ПРОИСХОЖДЕНИЮ (в %)

Социальное происхождение	Юноши	Девушки
Неквалифицированные рабочие	7,0	19,8
Квалифицированные рабочие	8,7	9,3
Крестьяне	17,2	21,9
Крестьяне-рабочие	3,4	9,5
Сельская интеллигенция	—	0,1
Пенсионеры, родителей нет в живых	14,2	14,7

Данная таблица характеризует отношение отдельных социальных сред к учебе девушек.

Наибольший процент девушек, которым не удалось продолжать учебу, отмечен среди дочерей крестьян (21,9%). Следует заметить, что это та среда, в которой процент стремлений продолжать учебу среди девушек наиболее низкий (83,5), а процент решивших работать наиболее высокий (6,9). В среде неквалифицированных рабочих легче смиряются с тем, что девушки не продолжают учебу. Менее выразительно эта тенденция проступает среди крестьян-рабочих. Наоборот, пол детей не обусловливает отношение их к образованию в семьях квалифицированных рабочих, интеллигенции и пенсионеров. Здесь определяющим фактором является скорее желание учиться и материальные возможности семьи.

Важный интерес с точки зрения проблематики социальной мобильности представляет сопоставление социального происхождения с типом школ, которые стремится окончить молодежь. Это сопоставление свидетельствует о том, к какой группе профессий подводит данная школа молодежь в результате процесса обучения, а также о том, к какой социальной группе стремится принадлежать молодежь. Здесь мы хотим отметить, в каких размерах можно предвидеть явление социальной мобильности и саморекрутации социальных групп как противопоставления мобильности, а также то, необходимо ли вмешательство социальной политики в данный процесс. Соответствующие материалы представляет таблица 13.

В исследованной нами совокупности группа неквалифицированных рабочих в целом на основе саморекрутации не заполняется. Ее заполняют скорее представители крестьянской молодежи, а также дети из семей пенсионеров и сироты (во втором случае — исключительно юноши). Среди квалифицированных рабочих саморекрутация охватывает 1/3 исследован-

ТАБЛИЦА 13
СОЦИАЛЬНОЕ ПРОИСХОЖДЕНИЕ РОДИТЕЛЕЙ И ИЗБИРАЕМЫЕ ДЕТЬМИ ПРОФЕССИИ В КЛАССИФИКАЦИИ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМУ УРОВНЮ (в %)

Социальная принадлежность родителей		Всего	Неквалифицированные рабочие	Рабочие с основным профессиональным образованием	Работники со средним образованием	С высшим образованием	Другие профессии	Нет данных
Всего исследовано	в	1 522	1,4	41,4	27,1	8,0	3,4	17,7
	м	800	2,0	55,8	18,0	5,8	2,8	15,6
	д	722	0,8	25,5	29,6	10,4	4,2	19,5
Неквалифицированные рабочие	в	113	—	45,2	24,7	3,5	6,2	20,4
	м	66	—	65,2	13,6	1,5	3,0	16,7
	д	47	—	12,7	40,4	6,4	10,6	25,6
Квалифицированные рабочие	в	97	—	33,0	23,1	11,3	2,1	20,5
	м	50	—	48,0	22,0	12,0	—	18,0
	д	47	—	12,7	52,6	10,6	4,3	27,8
Крестьяне	в	900	1,9	43,9	24,3	5,6	3,0	18,2
	м	478	2,5	59,8	13,9	3,3	2,5	18,0
	д	422	1,2	31,8	35,8	10,4	3,6	17,2
Крестьяне-рабочие	в	256	0,4	32,4	39,1	12,1	3,5	12,9
	м	131	0,8	47,4	28,4	10,7	2,3	10,4
	д	125	—	16,8	50,4	13,6	4,8	14,4
Сельская интеллигенция	в	73	—	24,6	34,2	23,4	—	17,8
	м	33	—	39,4	30,4	21,2	—	9,0
	д	40	—	13,3	37,5	25,0	—	25,0
Пенсионеры	в	44	6,8	20,4	29,5	11,4	11,4	20,5
	м	22	13,8	27,3	17,2	4,5	13,6	13,6
	д	22	—	13,6	31,7	18,2	9,1	27,4
Нет данных	в	39	2,6	44,7	34,2	7,9	5,3	5,3
	м	20	—	57,9	15,8	5,3	10,5	10,5
	д	19	5,3	31,6	52,7	10,4	—	—

Примечание. Таблица основывается на материалах исследований реализации стремлений.

ных, среди крестьян — до 38% (остальные 5,5% переходят в категорию квалифицированных рабочих); крестьяне-рабочие значительно чаще направляют своих детей на обучение профессиям умственного труда, чем профессиям физического труда (соответственно 32,4 и 51,2%); среди сельской интеллигенции преобладает саморекрутация (57,4%). Итак, единственной средой с превалированием саморекрутации является интеллигенция. Кроме того, в таблице наблюдаем два характерных явления — отстранение молодежи от неквалифицированной работы и стремление дать детям более высокое образование по сравнению с уровнем образования родителей. Несмотря на то что это стремление во всех социальных группах в целом

охватывает весь диапазон образования, размер данной второй тенденции весьма различается в отдельных социальных группах.

Эта тенденция наиболее выразительно проступает там, где уровень образования родителей относительно наиболее низкий, т. е. среди крестьян и неквалифицированных рабочих.

Данная таблица отражает также определенное неблагоприятное явление: по окончании основной школы к получению высшего образования стремится почти в 7 раз меньше молодежи из семей неквалифицированных рабочих, чем из интеллигентных семей; среди сельской молодежи это стремление проявляется в 4 раза реже, а в семьях квалифицированных рабочих и крестьян-рабочих — в 2 раза реже. При этом нам представляется, что это соотношение было бы еще менее благоприятно, если бы исследовались дети из интеллигентных семей, живущих в больших городах.

Из данного положения вытекают два вывода. Во-первых, школа должна обращать внимание на молодежь из рабочих и крестьянских семей, с тем чтобы поднять уровень ее жизненных намерений, а также создать соответствующие условия для развития ее способностей и талантов.

Во-вторых, необходимо более широко информировать данную молодежь и ее родителей о материальной помощи государства, оказываемой обучающейся молодежи (в виде стипендий студентам, общежитий и т. д.). Среди крестьянской и рабочей молодежи обычно наблюдается явление приспособления своих жизненных планов к ограниченным возможностям семьи; что касается помощи государства, то она принимается во внимание в недостаточной степени. Этот пробел может эффективно заполнить средняя школа, используя то время, которое проводит молодежь в ее стенах.

В этой таблице большой процент тех, кто еще не решил окончательно, какую выбрать профессию. Это характерно для 17,7% всей исследованной совокупности, однако среди девушек из семей квалифицированных рабочих и пенсионеров это соотношение превышает 25%. Молодежь в возрасте 14 лет и несколько старше затрудняется в принятии решения о своей будущей профессии, в уточнении своих жизненных планов.

ТАБЛИЦА 14

ПРЕДУСМАТРИВАЕМАЯ ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ В РАЗЛИЧНЫХ ОТРАСЛЯХ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА, СТРЕМЯЩЕЙСЯ ПОЛУЧИТЬ НАЧАЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ И СРЕДНЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Исследуемые	Промышленность и строительство	Сельское хозяйство	Сфера услуг	Всего
Вместе	44,4	4,4	20,7	69,5
Юноши	65,2	3,2	5,4	73,8
Девушки	21,5	6,0	37,6	65,1

На основе этих материалов можно попробовать установить (согласно профессии, выбранной окончательно молодежью), в какой отрасли хозяйства найдет она применение: промышленности и строительстве, сельском хозяйстве или сфере услуг, понимаемых широко как синоним культуры, просвещения, охраны здоровья, торговли, финансового дела, администрации и т. д. Остановимся здесь только на двух видах образования: начальном профессиональном и среднем. Приведенные данные являются приблизительными, так как техник в сельском хозяйстве может работать как в администрации в области сельского хозяйства, так и непосредственно в сельском хозяйстве, а слесарь может найти применение в каждой из этих отраслей. Поэтому в таблице 14 мы оперировали лишь процентным соотношением молодежи целой исследованной совокупности.

Приблизительность представленных здесь результатов компенсируется весьма выразительно обрисованными тенденциями. Данная таблица прежде всего отражает в высшей степени неблагоприятное явление: отстранение от сельскохозяйственных профессий. Следует добавить, что на исследованной территории это явление относительно устойчивое, отмеченное уже и в исследованиях К. Соколовского, проведенных несколько ранее[1]. Мы не можем с полной уверенностью утверждать, имеет ли подобная тенденция более широкий характер или же распространена только на территории, где проходит процесс индустриализации, так как в последний период исследование выбора профессии было сосредоточено на территории, подвергшейся процессу индустриализации. Однако можно допустить, что данное явление имеет общегосударственный характер, но в исследованных районах оно выражено наиболее сильно.

В данной таблице обращает на себя внимание также и другой момент: более чем в 2 раза меньше молодежи выбирает профессии в сфере услуг по сравнению с молодежью, выбирающей профессии в промышленности и строительстве. Здесь проявляется влияние потребностей данного района в интенсивном развитии своей промышленности, однако известно, что динамическое развитие промышленности требует также обеспечения соответствующей сферы услуг: здесь отсутствие кадров в сфере нескольких профессий имеет хронический характер. К сожалению, намерения молодежи в данном отношении не вносят коррективов.

В стремлениях молодежи, проявляющихся в настоящее время в данной сфере деятельности, отмечается феминизация (включая сферу культуры): в сфере услуг стремится работать в 7 раз больше девушек, чем юношей.

Проявление этой тенденции предвещает весьма ощутимый недобор кадров в сельском хозяйстве, а также недостаточное развитие сферы услуг при ее феминизации. Поэтому необходимо активно противодействовать этому явлению и предпринять меры, способствующие рациональному размещению и распределению кадров.

* * *

Таким образом, профессиональные интересы молодежи при первом выборе профессии, заложенном системой школьного обучения, являются необычайно схожими: во всех исследованных средах сельской молодежи, проживающей в индустриальном районе, преобладает желание продолжать учебу. Повсеместно в общественном сознании школа представляет собой наиболее верный путь к профессии. Однако реализация данных стремлений неодинакова для молодежи различных сред. Эта ситуация требует энергичных мер со стороны социальной политики. Однако система школьного обучения создает возможности для дальнейшей учебы молодежи на всех уровнях независимо от ее социального происхождения. Задачей социальной политики в настоящее время является поэтому не создание такого рода возможностей, но коррективы, обеспечивающие увеличение удельного веса рабочей и сельской молодежи в средних школах (общеобразовательная либо техникум), а также в высшей школе.

---

[1] *K. Sokołowski.* Aspiracje zawodowe absolwentów szkół podstawowych (z badań ankietowych absolwentów szkoł podstawowych w rejonie Puław). — «Zeszyty badania rejonów uprzemysławianych», 1964, N 7.

Коррективы в этом отношении ощущаются как настоятельная социальная и политическая потребность. Следует добавить, что необходима также активная деятельность со стороны социальной политики в деле комплектования состава учащихся в средних школах соответственно полу; в противном случае можно ожидать неправильного, несоответствующего подбора кадров для ряда профессий и даже отраслей народного хозяйства. Данный вопрос становится жгучей проблемой для сельского хозяйства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты польского и советского исследования социальных факторов выбора профессии, привлекательности отдельных профессий и их престижа в обществе не являются сравнимыми в полной мере. Авторы исследовали и обращали внимание на разные проблемы и явления, сопровождающие это важное для молодежи решение, в зависимости от конкретных условий данного района и исследуемой совокупности. Тем не менее и в Польше, и в Советском Союзе можно наблюдать ряд сходных явлений и тенденций. Мы здесь укажем некоторые из них.

Молодежь, оканчивающая неполную среднюю школу (в Польше — основную школу), хочет дальше учиться в общеобразовательной или профессиональной школе. Почти все выпускники средних школ, а особенно общеобразовательных, намерены поступать в высшие учебные заведения или в какие-то другие училища. Это объясняется высоким общественным престижем профессий, требующих высшего образования, особенно технического, и возможностью достижения определенного общественного положения в результате получения высшего образования. Поэтому в условиях, когда мы стремимся к всеобщему среднему образованию, так важна и актуальна проблема формирования соответствующей структуры профессионального престижа.

Более полно реализует свои намерения городская молодежь — дети служащих, интеллигенции, рабочих, а слабее всего — сельская молодежь. Поэтому так важно осуществление намеченных планов сближения сельских и городских условий жизни, т. е. выравнивания шансов сельской и городской молодежи на получение знаний и образования.

И в ПНР, и в СССР заметно выступает влияние социального происхождения на оценку профессий, что, несомненно, объясняется разницей в системах ценностей в различной среде и разницей в шансах, которые обеспечивает та или иная среда своему молодому поколению. В обеих странах у молодежи проявляется тенденция к переходу в профессиональные группы с более высокой квалификацией, чем у родителей. Это свидетельствует о довольно высокой социальной мобильности молодого поколения.

И польская, и советская молодежь более всего ценит технические профессии и работу в науке и в промышленности, что является результатом быстрого процесса индустриализации и технической революции.

В обеих странах выступает тенденция, которая должна серьезно обеспокоить общественность, — непопулярность сельскохозяйственных профессий и профессий сферы обслуживания, стремление избежать работы в этих областях. Процент населения, занятого в сельском хозяйстве, в обеих странах сейчас еще относительно высок. И хотя в будущем он будет уменьшаться, потребность в миллионах людей, посвятивших себя

труду в этой сфере народного хозяйства, безусловно сохранится на ближайший исторически обозримый срок, исчисляемый десятилетиями. Рост экономики в значительной мере зависит от быстрого роста сельскохозяйственного производства. А это невозможно сделать, не обеспечив сельское хозяйство высококвалифицированными кадрами специалистов. Этим и объясняется потребность в повышении престижа и привлекательности профессии крестьянина, что связано прежде всего с созданием соответствующих социальных предпосылок и необходимых условий труда.

Раньше сфере обслуживания в социалистических странах уделялось меньше внимания. Поэтому профессии, связанные с этой областью, не являются привлекательными для молодежи. В высокоразвитых капиталистических странах, особенно после второй мировой войны, наблюдается очень быстрый рост занятости во всякого рода обслуживании, в так называемом третьем секторе. В США, например, в 1960 г. 57% всего занятого населения работало в сфере обслуживания, в Англии — 48, во Франции — 41 и в Бельгии — 46%. В Польше в 1960 г. в сфере обслуживания было занято 23% трудящихся, а в СССР — 30%. Развитие сферы обслуживания в условиях социализма связано с ростом благосостояния общества. Социалистические страны после интенсивной индустриализации начинают усиленно расширять сферу обслуживания. Однако в этой области могут возникнуть серьезные трудности в связи с тем, что у молодежи наблюдается нежелание приниматься за такого рода работу.

И польские, и советские исследования указывают на настоятельную необходимость проведения серьезной работы по переориентации, по подготовке молодежи к выбору профессии, по распространению сведений о тех профессиях, которые необходимы для народного хозяйства в настоящее время и понадобятся в будущем, по ознакомлению с психофизиологическими требованиями для различных профессий, с условиями подготовки и работы по этим специальностям. Из нашего исследования вытекает, что эту информацию о профессиях следует распространять не только через школы, но и через семью, которая, особенно в Польше, оказывает серьезное влияние на выбор первой профессии.

Но это лишь одна сторона вопроса. Другая, не менее важная — это «вытеснение» путем механизации и автоматизации непопулярных профессий, изменение всего комплекса объективных условий жизни и труда, особенно сельской молодежи. Дальнейшее изучение социальных факторов, влияющих на выбор профессии, должно быть направлено на комплексное исследование этих проблем.

РАЗДЕЛ ВТОРОЙ

ОТНОШЕНИЕ МОЛОДЕЖИ К ТРУДУ: СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ

8 Заказ № 412

ВСТУПЛЕНИЕ

Существует целый ряд причин, в силу которых внимание социологов вновь и вновь обращается к проблемам молодежи. Прежде всего молодежь составляет значительную часть населения любой страны. В странах, переживших все ужасы последней войны, которая унесла в могилу миллионы людей, доля молодежи в составе населения сегодня особенно велика. Так, по данным переписи 1959 г., из 208,8 млн. населения СССР 70,3 млн., т. е. около 34%, имели возраст от 10 до 29 лет. В Польше, по данным общенародной переписи 1960 г., из 27 550 тыс. населения 9 496 тыс., т. е. тоже 34%, находились в возрастных пределах от 10 до 29 лет.

Разумеется, в данном случае термин «молодежь» употребляется в широком смысле. В эти возрастные пределы входят старшие детские возраста, подростки, юношеские группы и сформировавшиеся молодые люди. Однако даже если отбросить для строгости употребления термина крайние группы, то и в этом случае следует признать, что в современном обществе доля молодежи составляет от 15 до 25%. Это значительная часть населения, и поэтому исследование интересов молодежи, ее образа жизни и умонастроений представляет собой очень важную задачу.

Специфика проблемы молодежи состоит в том, что основной социальный процесс, переживаемый ею, — это процесс социализации, приобщения к жизни, так или иначе сформированной предшествующими поколениями. От того, какой характер принимает социализация молодежи в данном обществе, во многом зависит степень преемственности поколений, устойчивость или, наоборот, подвижность традиций, ценностей норм этого общества.

Проблему социализации молодежи нельзя рассматривать вне связи с социальной структурой общества и способом ее воспроизводства. Различия в социальной структуре общества в известной мере объясняют и различия в подходе исследователя к проблемам молодежи. Современная западная и американская буржуазная социология концентрирует свое внимание прежде всего на студенческой молодежи, которая гораздо легче поддается изучению и более однородна по составу. Социологи-марксисты основное внимание уделяют исследованию молодежи в решающей сфере человеческой деятельности — в сфере материального производства. Именно этими соображениями определяется выбор проблем для исследования, которые касаются прежде всего положения молодежи на современном промышленном предприятии и ее отношения к труду.

Интерес к рабочей молодежи и в Польше, и в Советском Союзе в значительной мере объясняется включением в общественный производственный процесс все большего числа молодых людей, что ведет к серьезному

омоложению рабочих кадров промышленности. Отношение молодежи к труду и профессии так или иначе будет влиять на основные достижения предприятий, производственный процесс которых подчиняется определенным правилам, технологическим и экономическим требованиям. Эти требования с точки зрения технологии производства идут в направлении систематического обновления и улучшения качества продукции, повышения уровня производства. С точки зрения экономики производства предприятия стремятся к снижению себестоимости продукции, к более эффективному использованию существующих производственных мощностей, к более экономичному использованию сырья, топлива и энергии на единицу производства. Для осуществления этих производственных задач необходима активная деятельность больших коллективов людей с профессиональной подготовкой соответствующего профиля.

Молодые рабочие обладают очень ценными потенциальными качествами, свойственными их возрасту. В приспосабливании их к труду и профессии нет таких препятствий, как стереотипные навыки и привычки, которые уже приобретены старшими рабочими в процессе трудового стажа. У молодежи отношение к труду и профессии еще только формируется, а существующие объективные возможности их формирования опираются на все новое, что требуется с точки зрения интересов предприятия и самих рабочих.

Особое внимание к рабочей молодежи, как специфической категории рабочих на промышленных предприятиях, обусловлено также и другими причинами. В отличие от рабочих, зрелых в профессиональном и социальном отношении, рабочих с относительно сформировавшимися установками молодежь начинает свой производственный труд после окончания начальной или профессиональной школы или же после некоторого перерыва в учебе. Прекращается влияние школы, ослабевают связи молодых людей с семьей. Важным воспитательным звеном, институтом трудового и профессионального воспитания молодежи становится предприятие. Решение задач, связанных с формированием соответствующих установок молодежи по отношению к труду и профессии, не является легким делом. Их осуществление требует прежде всего знания склонностей, стремлений и жизненных планов молодежи, а также знакомства с системой ценностей молодежи. Только длительные эмпирические исследования дают возможность выработать позитивную программу формирования оптимальных установок молодежи по отношению к труду и профессии, а также создать соответствующие организационные формы для решения этих проблем.

В связи со всем сказанным выше нам кажется весьма важным проведение такого сравнительного исследования. Социалистическая собственность на средства производства независимо от существующего различия в развитии производительных сил является базой, оказывающей воздействие на формирование общественного сознания. А это дает нам основание для сравнения полученных результатов исследования по интересующим проблемам.

Итак, если отвлечься от ряда трудностей, объясняющихся отсутствием опыта в проведении такого рода работы, отсутствием личных контактов в начальный период исследования, а также трудностей методологического характера, то в нашем первом сравнительном исследовании мы хотели бы получить ответы на следующие вопросы:

1. Какие социальные факторы влияют на отношение молодежи к труду?

2. Какова структура мотивов трудовой деятельности молодежи?

3. В какой степени молодые рабочие готовят себя к меняющимся условиям производства, когда от них потребуется более высокий уровень знаний и профессиональной подготовки?

4. В какой степени и при каких условиях появляются навыки, формирующие ожидаемые установки молодых людей по отношению к труду и профессии, установки, которые могут оказывать решающее влияние на будущую профессиональную деятельность рабочей молодежи?

5. При каких условиях и обстоятельствах среди рабочей молодежи наблюдаются нежелательные явления, мешающие активному включению в трудовой процесс?

Когда мы начинали это первое сравнительное исследование, мы заранее не навязывали друг другу слишком жесткие схемы и директивы, которые могли бы ограничить нашу свободу в проведении исследования на наших объектах. Однако это не означает, что те проблемы, которые мы ставили перед собой, различны.

Мы отдавали себе отчет в том, что установки молодых людей по отношению к труду и профессии зависят от ряда факторов, связанных с определенными нормами их прежнего социального окружения, а также от ряда показателей той профессиональной среды, в которой находятся рабочие в настоящее время. Этими показателями могут быть: функциональное содержание труда, общая атмосфера и отношение к труду со стороны основной массы рабочих, организация труда на данном предприятии, техническая оснащенность производства, техника безопасности труда и гигиена рабочего места, взаимоотношения в рабочем коллективе и т. д. Конечно, при этом нельзя опустить профессиональных склонностей молодежи и роли руководителей (начальники цехов и мастера), которым подчинены не только производство, но и люди — субъекты трудовой деятельности.

На наш взгляд, важно, придает ли администрация предприятия должное значение профессиональному развитию молодых рабочих и оказывает ли им помощь в этом отношении. Или, может быть, из-за текущих производственно-экономических задач, из-за перегрузки организационными вопросами и ввиду отсутствия правильно спланированной политики и координации в работе с молодежью администрация видит в ней прежде всего рабочую силу для выполнения производственного плана?

Приняв во внимание эти и некоторые другие соображения, мы сочли необходимым сохранить определенную свободу в тематических рамках работы. При этом мы отдавали себе отчет в том, что принятый нами метод работы может привести к некоторым нежелательным последствиям, таким, как отсутствие строгой согласованности в методах обработки материала и в представленных результатах. Эта разница, в каком-то отношении неизбежная на первых порах совместной работы, обнаруживается не только в количестве и в типе исследуемых предприятий, на которых проводилось исследование, но и в нижней и верхней возрастной границе исследуемых рабочих, которых мы определяем термином «молодые рабочие».

В качестве верхней границы А. Г. Здравомыслов и В. А. Ядов приняли возраст 30 лет, а Ю. Тульский исследовал рабочих в возрасте от 16 до 25 лет. Такая разница в возрастных границах сказалась в какой-то мере на выборе критерия «измерения» отношения молодых рабочих к труду и профессии. Некоторые принятые Здравомысловым и Ядовым кри-

терии, такие, как техническая инициатива, выражающаяся в рационализаторских предложениях по организации труда, не могли быть приняты Тульским из-за того, что в изучаемых им возрастных границах такое требование было бы слишком высоким и в какой-то степени нереальным.

То же относится и к критерию производительности труда в сопоставлении с принятыми производственными нормами. Этот конкретный критерий целесообразен в отношении к более старшим возрастным группам, но он вызывает сомнение в отношении молодежи, которая лишь начинает свою производственную карьеру. Невыполнение норм молодыми рабочими в возрасте 16, 17 и 18 лет не может свидетельствовать об их негативном отношении к труду и профессии. Это объясняется лишь отсутствием у них профессионального опыта и навыка в работе.

Упомянутая выше разница в границах объекта исследования не заслоняет основной проблемы, которая нас интересовала. Она не мешает нам выяснить, насколько отношение молодых рабочих к труду и профессии связано с современной тенденцией технического прогресса и в какой мере эта тенденция находит свое отражение в общественном сознании молодежи и в ее практических делах.

В. А. ЯДОВ,
А. Г. ЗДРАВОМЫСЛОВ

ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ

1. Задачи, методологические предпосылки, основные понятия и аппарат исследования.

Основная задача исследования состояла в изучении тенденций изменения отношения рабочих к труду в зависимости от: а) основных тенденций технического прогресса и связанных с ним изменений в функциональном содержании труда; б) специфических условий трудовой деятельности, фиксируемых в качестве совокупности элементов рабочей ситуации; в) некоторых существенных характеристик личности молодого рабочего.

Молодые рабочие в возрасте до 30 лет были определены как объект исследования ввиду того, что представляют собой часть рабочего класса, которая наилучшим образом выражает современные тенденции его развития по общеобразовательной и технической подготовке и по своему численному составу составляет сейчас около 40% генеральной совокупности рабочего класса Ленинграда — крупнейшего индустриального центра страны и одного из ведущих центров технического прогресса. Учитывая объект исследования, выводы из данной работы не могут интерпретироваться как всеобщезначимые для рабочего класса СССР.

Методологическая концепция исследования и основные его понятия состояли в следующем. Различия в функциональном содержании труда основывались на таких критериях, как степень механизации труда, уровень творческих возможностей работы, степень принудительности трудового ритма. В соответствии с названными критериями выделены следующие профессиональные группировки рабочих:

1. Неквалифицированный или малоквалифицированный труд с постоянной значительной физической нагрузкой.
2. Машинные работы на конвейере, требующие профессиональной подготовки.
3. Труд на машинах и аппаратах, требующий специальной профессиональной подготовки.
4. Труд на станках-полуавтоматах, требующий довольно высокой профессиональной подготовки (автоматчики без навыков наладки механизмов).
5. Ручной высококвалифицированный труд с использованием специального инструмента (немеханизированный).
6. Труд по управлению автоматическим оборудованием, сочетающийся с его наладкой.

Мы исходим из предположения, что ранжированные таким образом группировки по содержанию труда составляют упорядоченный ряд профессий — от наименее творческих к наиболее творческим. Эмпирическим контролем ранжированного ряда профессий служит средний уровень обра-

зования рабочих, который плавно повышается от первой к шестой группе в диапазоне 7—9,4 класса средней школы с максимальной дисперсией признака 1,7 класса.

Наиболее существенные характеристики личности рабочего, принятые в исследовании: общеобразовательная подготовка, ценностные ориентации и некоторые другие. Ценностные ориентации личности определялись по господствующему интересу в сочетании с реальным статусом рабочего: ориентированные на учебу — рабочие, обучающиеся в системе вечерних учебных заведений и выразившие желание в случае увеличения свободного времени основную его долю уделить учебе; ориентированные на общественную деятельность — аналогичная система контроля ориентации; ориентированные на рационализаторскую деятельность по работе; ориентированные на семью; ориентированные на заработок (высокооплачиваемые рабочие, желающие иметь дополнительную работу для увеличения заработка).

Отношение к труду рассматривалось как совокупность объективных характеристик трудовой деятельности и субъективных характеристик. Объективные характеристики сгруппированы в пять классов: 1) высокоответственные рабочие, активные рационализаторы, систематически перевыполняющие производственные задания при хорошем качестве продукции; 2) перевыполняющие производственные задания при хорошем качестве продукции со средним уровнем инициативности; 3) при аналогичных для второй группы качествах, но более низком уровне инициативности; 4) неинициативные рабочие, выполняющие производственные задания при среднем качестве продукции; 5) рабочие либо невыполняющие заданий, либо выполняющие их при неудовлетворительном качестве продукции, неинициативные.

По субъективным данным выделены группировки рабочих по уровню общей удовлетворенности работой, профессией и пониманию общественной значимости труда. Так, по степени удовлетворенности работой выделено пять групп: 1) максимально удовлетворены (те, кто на пятичленной шкале общей удовлетворенности отмечает «вполне удовлетворен работой» и, кроме того, не желает сменить работу, а также вернулся бы на эту работу в случае, если бы временно пришлось оставить ее); 2) удовлетворены (сочетание средних характеристик по пятичленной шкале и двух контрольных вопросов); 3) неопределенное или безразличное отношение к работе (средние оценки, противоречивые ответы на три контрольных вопроса); 4) неудовлетворены; 5) совершенно неудовлетворены (группы, обратные двум первым). Субъективные данные об отношении к работе включают также ранжировку мотивов труда по оценкам различных элементов рабочей ситуации: функциональная содержательность работы, заработок, организация труда, отношения в коллективе и т. д.

Гипотезы, подлежащие проверке. 1. При данных общих социальных условиях основным фактором, детерминирующим развитие тенденции отношения к труду как потребности, является повышение творческих возможностей работы. Ожидается, что переход от первой к шестой группе по содержанию труда будет коррелироваться с повышением объективных и субъективных характеристик отношения к труду.

2. Указанная выше тенденция связана с уровнем запросов личности рабочего, характером его ценностных ориентаций. Ожидается, что субъективные запросы молодого рабочего имеют в настоящее время тенденцию к опережению изменений в реальном содержании трудовой деятельности.

3. Влияние общих социальных условий на отношение к труду, по-видимому, обнаруживается в специфическом для капиталистической и социалистической систем социологическом и психологическом значении удовлетворенности работой и в различной структуре (иерархии) мотивов трудовой деятельности при более или менее равных технологических условиях труда.

Выборка. Применена многоступенчатая стратифицированная по профессиональным группировкам выборка молодых рабочих в возрасте до 30 лет, занятых на 25 предприятиях Ленинграда, представляющих основные отрасли индустрии. Отбор единиц для наблюдения проводился механически в пропорции к численности рабочих данной группы профессий. Выборочная совокупность составила 2665 человек; в контрольных профессиональных группах отобрано 1242 человека. Выборочная совокупность в целом репрезентативна по профессиональным группировкам, размеру средней заработной платы (максимальное отклонение от генеральной совокупности не превышает 5% ошибки выборки) и нерепрезентативна по среднему уровню образования (выборочная средняя по образованию — 8,0 класса средней школы, в генеральной совокупности — 7,5 класса), однако довольно близка к ней.

Методика и техника исследования. Согласно программе исследования, информация была получена из индивидуальной карточки, заполненной по документам предприятия и со слов мастера и содержащей основные характеристики реальных производственных показателей труда; из опросного листа на мотивацию труда, уровень общей удовлетворенности работой и ценностные ориентации рабочего, содержащий полузакрытые и открытые вопросы в сочетании с пятичленными шкалами удовлетворенности работой и специальностью; из контрольного интервью 5% выборочной совокупности, показавшего высокую степень надежности информации, полученной из опросного листа (отклонения не превышают 5—7%); из контрольного обследования по аналогичной программе 358 рабочих старше 30 лет и пятой контрольной группы по содержанию труда. Важным средством статистического анализа являются индексы основных показателей отношения к труду, рассчитанные следующим образом.

Группировки рабочих ранжируются по данному признаку (например, по уровню общей удовлетворенности работой) и наделяются балльными оценками-весами от (+1) до (—1), всего пять групп. Рассчитывается средневзвешенная оценка на всю совокупность по формуле

$$i = \frac{(+1)a + (+0,5)b + (0)c + (-0,5)d + (-1)e}{N} = \frac{a + \frac{b-d}{2} - e}{N},$$

где a, $в$, c, d, e — количество лиц, попавших в первую, вторую и т. д. группировки, а N — число лиц в данной совокупности (таблица 1).

2. **Основные результаты исследования.**

Влияние функционального содержания трудовой деятельности на отношение к труду по группе объективных и субъективных показателей дано в таблице 2.

По-видимому, ни один из четырех частных индексов отношения к труду, взятый изолированно, сам по себе не может быть достаточной характеристикой поведения рабочего. В особенности важно сопоставить объективные и субъективные показатели отношения к труду, не ограничиваясь

ТАБЛИЦА 1

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВЫБОРОЧНОЙ СОВОКУПНОСТИ (2665 человек) [1] В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ОБЪЕКТИВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ

Характеристика отношения к труду	Ранжированный ряд групп	*a*	*b*	*c*	*d*	*e*	Индекс отношения к труду в выборочной совокупности по данной характеристике (*i*)
	Балльные оценки	+1,0	0,5	0	—0,5	—1,0	
Отношение к труду по объективным показателям работы (человек)		292	413	829	956	107	(I*W*)—0,03
Общая удовлетворенность работой		427	664	1 153	297	124	(IS_1)+0,16
Общая удовлетворенность специальностью		391	774	1 161	216	123	(IS_2)+0,21
Понимание общественной значимости труда (тест по четырехчленной шкале)		617	830	нет	819	399	(I*L*)+0,08

ТАБЛИЦА 2

СОПОСТАВЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ (в индексах I) В РАЗЛИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУППАХ

	Структурные показатели и характеристики отношения к труду	Профессиональные группы, ранжированные по степени нарастания творческих возможностей работы						
		на всю выборку	1-я группа	2-я группа	3-я группа	4-я группа	5-я группа	6-я группа
Структурные показатели (А)	Заработок (в руб.) в среднем на группу	91	107,2	87,3	95,1	89,3	97,6	114
	Уровень общего образования (в классах средней школы — средняя на группу)	7,9	7,0	8,1	8,3	8,6	8,6	9,4
Отношение к труду (В)	Объективные показатели работы в значениях индекса (I*W*)	—0,03	—0,17	0,10	—0,03*	0,07*	0,11	0,43
	Удовлетворенность работой (индекс IS_1)	0,16	—0,12	0,15	0,18*	0,32	0,34	0,22
	Удовлетворенность специальностью (IS_2)	0,21	—0,14	0,15*	0,24*	0,27*	0,43	0,35
	Понимание общественной значимости труда (I*L*)	0,08	—0,31	0,15	0,05*	0,20	0,19	0,26
	Сводный средневзвешенный индекс отношения к труду	0,11	—0,18	0,13	0,11	0,19	0,26	0,32
	Число лиц [1]	1 242	147	307	412	43	285	46

*** Отклонения от средних незначимых по критерию Стьюдента при уровне значимости 0,05.**

[1] В итоговых столбцах данные могут расходиться в пределах 0,5%, что объясняется погрешностями машинного счета.

лишь мотивационной стороной отношения и индексом общей удовлетворенности работой.

Исследования, построенные на анализе состояния удовлетворенности работой, обладают существенными недостатками. Состояние удовлетворенности или неудовлетворенности работой, во-первых, испытывает сильное давление стереотипов общественного мнения; во-вторых, содержит скрытую переменную — неодинаковый уровень запросов личности, так что высокая удовлетворенность трудом может означать либо соответствие условий труда высоким интеллектуальным и социальным запросам личности рабочего, либо может свидетельствовать об узости запросов односторонне развитой личности; в-третьих, эмпирические данные относительно уровня удовлетворенности работой содержат, как правило, ошибку, проистекающую из неоднозначных взаимоотношений интервьюера с разными лицами, подвергнутыми опросу. Кроме того, состояние удовлетворенности работой есть лишь одна, созерцательная сторона отношения к труду, тогда как реальное отношение к труду представляет собой единство объективного поведения и субъективного восприятия рабочей ситуации.

По реальным показателям отношения к труду (I) мы видим, что общий индекс растет по мере повышения функционального содержания труда. Напомним, что индекс включает показатели инициативности рабочего, производительности и качества его труда, а также степени ответственности за выполнение плановых заданий.

Анализ взаимосвязи элементов, составляющих индекс I, показал, что степень инициативности рабочего (участие в рационализации производства, в улучшении организации труда и т. д.) выступает в качестве детерминанты по отношению к другим составляющим этот показатель: «количество», «качество работы», «ответственность». Статистическая вариация индекса Iw в зависимости от составляющей переменной «инициативность» равняется $\pm 0{,}24$ значения iw, тогда как вариация индекса Iw в зависимости от компонентов «количество» и «качество работы» достигает $\pm 0{,}31$ значения индекса Iw.

Это обстоятельство представляется нам чрезвычайно важным в социальном плане. Руководящая роль уровня инициативности относительно других показателей результатов труда есть свидетельство заботы рабочего о делах всего предприятия, показатель его социальной ответственности, выражение чувства хозяина предприятия, на котором он работает. Насколько нам известно, ни в одном массовом обследовании отношения к труду рабочих, проведенном в США, не было зафиксировано сколько-нибудь значительной группы рабочих-рационализаторов. По данным Селзника, Критенсена и Ротлисбергера, групповая солидарность рабочих на капиталистических предприятиях в США проявляется также и в том, что рабочая бригада стремится «де-факто» установить свою норму выработки и лиц, проявляющих инициативу в повышении производительности, подвергает моральному осуждению[1]. По нашей выборке, около 60% обследованных рабочих характеризуются выраженным в разной мере инициативным поведением.

Повышение индекса Iw по мере повышения функционального содержания труда описывает зависимость потенциальных возможностей творческого отношения к работе от действительных условий его реализации при-

---

[1] *C. A. Zaleznik, C. R. Christensen, F. Y. Roethlisberger.* The Motivation, Productivity and Satisfactions of Workers. Boston, 1958, p. 255.

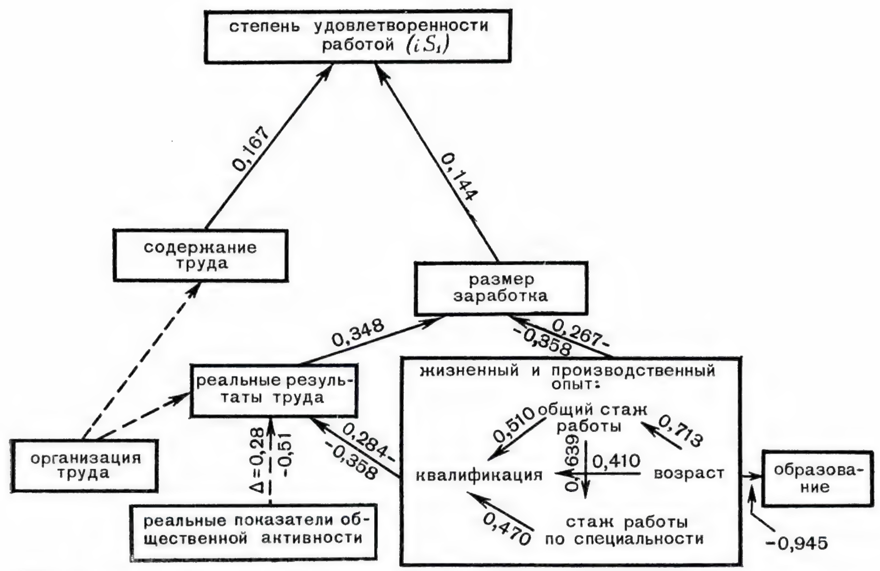


РИС. 1
ГРАФ КОРРЕЛЯЦИОННЫХ СВЯЗЕЙ (r) ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА УРОВЕНЬ ОБЩЕЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ (N = 2665 ЧЕЛОВЕК)

менительно к содержанию труда. Естественно, что диапазон трудовой инициативности в простых видах труда ниже по сравнению с более сложными.

Субъективные показатели отношения к труду представлены в трех строках таблицы сектора «В» (см. таблица 2). Эти показатели высоко коррелируют с данными объективных показателей отношения к труду. Иными словами, удовлетворенность функциональным содержанием данной работы (индекс IS_1), содержанием данной профессии (IS_2) и наиболее абстрактный показатель понимания общественной значимости труда (IL) систематически повышаются слева направо по мере повышения функционального содержания труда.

Однако, как видно при сопоставлении данных первой строки таблицы сектора «А» с данными сектора «В», тенденция повышения индексов отношения к труду не согласуется с кривой по размеру заработной платы, хотя высоко согласуется с кривой функционального содержания труда. Это особенно заметно на крайних группах. Так, разрыв в уровне заработной платы между первой и шестой профессиональными группами составляет 7 руб., или отклоняется от средней примерно на 9%, тогда как разрыв в свободном индексе отношения к труду (I) составляет 0,5 значения 1, или отклоняется от среднего примерно в 5 раз.

Эти данные эмпирически подтверждают гипотезу о том, что при данных социальных условиях изменение отношения к труду прежде всего зависит от характера и функционального содержания самой работы, но не определяется размером непосредственных денежных выплат, которые получает рабочий. Однако в рамках каждой отдельной профессиональной группы мы находим достаточно высокую корреляцию между качеством и количеством труда и размером заработка.



РИС. 2
ОЦЕНКА ЭЛЕМЕНТОВ РАБОЧЕЙ СИТУАЦИИ РАБОЧИМИ, УДОВЛЕТВОРЕННЫМИ И НЕУДОВЛЕТВОРЕННЫМИ СВОЕЙ РАБОТОЙ

Для проверки основной гипотезы о степени влияния функционального содержания труда на отношение к труду был применен иной тип статистического анализа, результаты которого суммированы на рис. 1.

Многофакторная корреляция ряда характеристик работы и рабочего с показателями отношения к труду представлена на графе корреляционных связей, где выделены дуги, связывающие смежные вершины графа по максимальному значению коэффициента парной корреляции (r).

Непосредственное влияние на степень общей удовлетворенности работой оказывают: а) функциональное содержание трудовой деятельности и б) размер заработной платы. Остальные факторы детерминируют общую удовлетворенность работой через эти два ведущих показателя, как показано на графе.

В социально-психологическом плане значительный интерес представляла задача выяснения структуры (иерархии) мотивов, влияющих на уровень общей удовлетворенности работой. На рис. 2 изображены кривые оценок различных элементов рабочей ситуации в значениях индекса удовлетворенными работой рабочими и теми, кто не удовлетворен ею.

Исчисление индекса оценки данного элемента рабочей ситуации, примененное для определения иерархии мотивов удовлетворенности или неудовлетворенности трудом, проводилось по формуле

$$V = \frac{(+1)a + (0)b + (-1)c}{N} = \frac{a - c}{N},$$

где a — число рабочих, положительно оценивающих данный элемент рабочей ситуации (например, «шансы на продвижение по работе»);
b — число лиц, нейтрально относящихся к данному элементу;
c — число отрицательно оценивающих этот элемент ситуации;
N — общее число участвующих в оценке.

Если обозначить V_1 оценку элементов рабочей ситуации теми, кто в целом удовлетворен работой, и V_2 — теми, кто ею в целом не удовлетворен, то разность $V_1 - V_2$ принимается нами как индекс, характеризующий влияние данного элемента рабочей ситуации на общий уровень удовлетворенности работой, или «мотивационный вес» данного фактора.

Прежде всего график свидетельствует о том, что все учтенные нами элементы рабочей ситуации (возможные стимулы) имеют определенные мотивационные значения для удовлетворенности или неудовлетворенности работой, так как во всех случаях оценка этих элементов удовлетворенными работой выше, чем неудовлетворенными. График показывает различия как в силе влияния рассматриваемых стимулов, так и в характере этого влияния. По характеру влияния все элементы рабочей ситуации могут быть разделены на три группы.

К первой относятся те из них, которые получают положительную оценку не только у рабочих, удовлетворенных работой, но и у лиц неудовлетворенных: сменность работы, отношения с товарищами по работе, состояние техники безопасности, значимость выпускаемой продукции. Эту оценку мы называем положительно сходящейся оценкой; она означает, что данная группа элементов не выступает в качестве причины неудовлетворенности работой для обследованной массы рабочих.

Вторую группу составляют такие элементы рабочей ситуации, которые получают весьма низкую оценку у той и другой категории рабочих. Это сходящаяся отрицательная оценка (или весьма близкая к отрицательной). Оцениваемые отрицательно элементы рабочей ситуации не выступают в качестве причин удовлетворенности работой. Такого рода оценка указывает на некоторую совокупность общих для всех рабочих проблем.

ТАБЛИЦА 3

ИЕРАРХИЯ МОТИВОВ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ СТЕПЕНЬ ОБЩЕЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ (в индексах значимости $V_1—V_2$)

	$V_1—V_2$
Содержание работы (требует ли работа умственного напряжения)	0,72
Размер заработка	0,61
Возможности повышения квалификации (продвижения)	0,58
Разнообразие работы	0,48
Организация труда	0,38
Отношение администрации к рабочему	0,35
Степень физической нагрузки	0,32

$N=2665$ человек. Все величины ($V_1—V_2$) статистически значимы при уровне значимости 0,05 по критерию Стьюдента.

Наиболее интересна расходящаяся оценка: удовлетворенность определенными элементами рабочей ситуации соответствует здесь удовлетворенности работой в целом и, наоборот, неудовлетворенность этими элементами означает неудовлетворенность работой.

В рамках этой последней группы стимулов можно вести сопоставление силы их влияния на общий уровень удовлетворенности работой (см. таблицу 3).

Таким образом, наиболее важным моментом, влияющим на степень удовлетворенности или неудовлетворенности работой, является функциональная содержательность работы. Прежде всего здесь имеют значение те элементы работы, которые определяют включение умственных функций работника в производственный процесс. Заработок в сравнении с этим фактором отодвигается на второе место. Возможности повышения квалификации и разнообразия работы вновь подчеркивают значимость «мотивационных» факторов в отличие от «гигиенических», что подтверждается теорией мотивации Ф. Херцберга [1].

ТАБЛИЦА 4

ВЛИЯНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ РАБОЧЕГО НА ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ

Объект ценностной ориентации личности рабочего	Показатели отношения к работе		
	(IW)	(IS)	(IL)
Семья	0,08	0,25	0,01
Образование	0,01*	0,13*	0,24
Общественная деятельность	0,24	0,24*	0,27
Рационализаторская деятельность	0,77	0,37	0,27
Заработок	0,04*	0,06	—0,24
Ориентация не установлена	—0,15	0,20	—0,04
Средние показатели на выборочную совокупность	—0,03	0,16	0,08

$N=2665$.

* Статистически незначимые показатели при уровне значимости отклонения 0,05 по критерию Стьюдента.

Подобный же анализ мотивов трудовой деятельности по профессиональным группам показывает существенное различие в структуре мотивов в зависимости от характера и функционального содержания труда. В первой и второй группах, в частности, на первое место выдвигаются заработная плата и условия труда.

Рассмотрим влияние ценностных ориентаций рабочего на его отношение к труду. Включенная в нашу методику информация позволила выделить пять основных объектов ценностной ориентации, которые мы располагаем здесь по степени их распространенности: семья, образование, общественная деятельность, рационализаторская деятельность на производстве, заработок. Влияние этих ориентаций на отношение к труду суммировано в таблице 4.

[1] *F. Herzberg, B. Mausner, B. B. Snyderman.* The Motivation to Work. New York, 1962.

ТАБЛИЦА 5

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОЧИХ ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ИЛИ НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ГРУППАМ

Группировки по профессиям	Средний уровень образования (в классах средней школы)	
	удовлетворенных работой	неудовлетворенных работой
Неквалифицированный и малоквалифицированный ручной труд	6,4	7,0
Машинный квалифицированный труд на конвейере	7,9	8,2
Станочники общего типа	8,0	8,7
Пультовики без навыков наладки	8,4	8,4
Ручной высококвалифицированный труд	8,6	9,0
Пультовики-наладчики	9,1	9,1

Анализ этих материалов показывает, что самые высокие показатели отношения к труду среди рабочих-рационализаторов: у них наивысшая степень удовлетворенности работой (IS_1) и понимания общественной значимости труда (IL), не говоря уже об объективных показателях работы (IW). Среди рабочих, ориентированных на общественную работу, высок уровень понимания общественной значимости труда и объективных показателей работы, но удовлетворенность работой не выше средней. Рабочие, ориентированные на образование, как правило, хорошие производственники, высоко оценивают общественную значимость труда, но их удовлетворенность работой несколько ниже общей средней всей массы рабочих. Те, кто ориентирован на семью, не дают существенных отклонений от средней по уровню удовлетворенности работой, несколько ниже оценивают общественную значимость труда, но вместе с тем дают высокие производственные показатели. Самая низкая оценка удовлетворенности и понимания общественной значимости труда у рабочих, ориентированных на заработок, однако по своим производственным показателям они не отличаются от массы рабочих. Худшие объективные показатели при высокой удовлетворенности работой и низких показателях понимания общественной значимости труда в группе, где ориентации не установлены. Ценностные ориентации личности рабочего существенно сказываются на всех характеристиках отношения к труду. В свою очередь характер ценностных ориентаций, и прежде всего уровень запросов к содержанию труда, высоко коррелируется с уровнем общего образования рабочего. Из таблицы 5 видно, что во всех профессиональных группах, за исключением пультовиков и пультовиков-наладчиков, средний уровень образования неудовлетворенных работой выше, чем удовлетворенных, т. е., чем выше общеобразовательный уровень рабочего, тем большее значение приобретает для него содержание труда, тем больше требований предъявляет он к творческим возможностям своей работы.

В этой связи возникает важная социальная проблема: установление гармонического соответствия между функциональным содержанием труда и возможностями рабочих, определяемыми уровнем их общеобразовательной подготовки и широтой запросов.

Оптимальное управление организацией труда с учетом особенностей его функционального содержания и ценностных ориентаций личности должно предусматривать гибкую систему стимулирования труда, где соответствие содержания работы запросам личности рабочего и размер заработ-

ной платы в соответствии с темпами продвижения от простой к сложной работе должны быть ведущими ориентирами. Тенденция к повышению мотивационного значения содержания трудовой деятельности есть эмпирическое свидетельство преодоления отчуждения труда, превращения его из экономической необходимости в жизненную потребность рабочего. Основное препятствие развитию этой тенденции — несоответствие темпов роста уровня запросов личности содержанию труда (регистрируется темпами развития народного образования в стране и темпами повышения интеллектуального содержания работы в промышленности, т. е. увеличением численности рабочих, занятых сложными видами труда).

Тактическое решение этой проблемы — социальное регулирование профессионального отбора согласно профессиональным и ценностным ориентациям личности, внедрение планомерной системы перемены труда в промышленности для рабочих широкого профессионального профиля.

Стратегическое решение проблемы — переход к комплексной автоматизации производства, что в условиях социалистического общества дает широкий простор развитию указанной тенденции. Доказательством реальных возможностей развития этого процесса являются расчеты о соотношении профессий творческого труда и сравнительно монотонного и однообразного труда в автоматизированном и неавтоматизированном производстве. Доля монотонного малоквалифицированного труда в комплексно-автоматизированном производстве в настоящее время примерно в 12 раз ниже, чем в неавтоматизированном. Таковы выводы из анализа данных в свете второй, основной гипотезы.

В заключение хотелось бы остановиться на проблеме возможного сопоставления результатов этого исследования с данными, полученными Ю. Тульским в Польше.

Сравнительные межгосударственные исследования представляют большую ценность для развития марксистской социологии, и в частности проблем социологии труда. Благодаря таким исследованиям можно будет более или менее строго определить детерминирующее влияние общей социальной ситуации или общих социальных условий на трудовую деятельность людей в аналогичных технико-функциональных условиях.

Однако большое значение имеет правильная интерпретация эмпирических закономерностей или обобщений, которые будут получены в СССР и Польской Народной Республике. Можно предположить, что помимо социально-экономических факторов, отражающих разный уровень развития коммунистической формации в наших странах, существенное влияние на исследуемый процесс окажут национальные традиции, специфический «духовный климат» в широком смысле слова. По крайней мере состояние общественного мнения, духовных и материальных интересов, общественных настроений за пределами производства, несомненно, должно отражаться на характере мотивационных оценок в узкопроизводственной сфере. В связи с этим возникает весьма трудная методологическая и методическая задача — вычленение специфических национальных особенностей из общих социальных условий. Если это удастся сделать, то мы могли бы более строго уловить тенденции общности и различия, связанные с социально-экономическими факторами.

Другой момент — специфические условия в организации труда на производстве. Наше исследование было проведено до того, как советская промышленность начала переходить на новую систему стимулирования производственной деятельности. Новая система рассчитана на повышение ро-

ли личного материального интереса каждого рабочего и более тесное увязывание этого интереса с коллективным материальным интересом предприятия, подразделения, где занят рабочий. Кроме того, она способствует более правильному, гармоничному сочетанию материальных и моральных стимулов. Все это открывает перспективу с помощью повторного небольшого обследования на сопоставимой выборке проверить, насколько устойчивы полученные сейчас данные, в особенности информация об иерархии мотивов трудовой деятельности. Не следует ли ожидать, что мотивационное значение функционального содержания труда понизится в связи с повышением мотивационного значения двух других элементов рабочей ситуации — заработка и взаимоотношений в рабочем коллективе? Правда, мы не должны забывать про определенную косность, консерватизм индивидуального (да и общественного) сознания, так что не ожидаем разительных изменений общей структуры мотивов по сравнению с полученной ранее (она была, кстати, зафиксирована в Ленинграде в том же состоянии с интервалом в полтора года).

В связи с указанной здесь перспективой проверки влияния производственной ситуации на структуру мотивов трудовой деятельности рабочего в нашей стране появляется возможность более строгого вычленения собственно производственных условий из совокупности общих условий труда при сопоставлении данных между странами. «Поправка», которую мы сможем сделать после повторного обследования в Ленинграде при новой системе материального стимулирования, поможет уточнить в сопоставленных материалах СССР—ПНР пределы колебаний, которые предположительно объясняются собственно организацией труда, но не общими социальными и национальными особенностями наших стран.

9 Заказ № 412

Ю. ТУЛЬСКИЙ

ОТНОШЕНИЕ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ТРУДУ

ВСТУПЛЕНИЕ

Основной задачей промышленных предприятий при социалистическом строе является выполнение общегосударственных хозяйственных планов. Каждая хозяйственная единица имеет определенное задание (в рамках общего плана), которое соответствует ее производственному профилю, производственной мощности и т. д. Это задания производственно-экономического характера, выполнение которых служит удовлетворению потребностей рынка и содействию роста национального дохода.

Выполнение общих хозяйственных планов, имеющих конкретное воплощение в планах отдельных промышленных предприятий, подчинено определенным требованиям технологического и экономического порядка. Требования технологического порядка идут в направлении систематического обновления производства, повышения уровня производительности труда и качества полуфабрикатов и товаров. В отношении экономики производства промышленные предприятия стремятся к снижению себестоимости производства, к более интенсивному использованию существующих творческих возможностей, к уменьшению расхода сырья, топлива и энергии на единицу производства.

Планы промышленных предприятий, о которых мы говорили, не реализуются сами по себе. Для осуществления этих целей необходима деятельность больших человеческих коллективов соответствующего профиля и соответствующей подготовки, в состав которых входит руководство предприятием, технический персонал, административные работники и люди, непосредственно занятые производством, т. е. те, кто стоит у станка.

Выполнение стоящих перед промышленным предприятием задач требует от работников предприятия, чтобы они постоянно приспосабливались к тем требованиям, которые ставятся перед ними, так как от их усилий, старательности, от их инициативности и профессиональной активности в значительной мере зависит выполнение предприятием его производственных функций.

Обращение внимания на активную профессиональную роль рабочих, роль, которая вытекает из объективного производственного процесса, представляется нам очень важным, тем более что на вопрос подготовки рабочего к его профессиональной роли ни в специальной литературе, ни у практиков не существует единой точки зрения.

Мы считаем, что вопрос о хорошей профессиональной подготовке рабочих к труду, особенно рабочей молодежи, является первостепенной проблемой, и эта задача в настоящее время стоит перед промышленными предприятиями. Эту проблему можно будет решить, между прочим, при хоро-

шей профессиональной подготовке не только технического персонала, но и тех, кто непосредственно занят в сфере производства, т. е. рабочих у станка. Такую точку зрения на профессиональную роль рабочих выражает Я. Тымовский, когда он пишет: «Для массы производственных рабочих все больше утрачивают свое значение высококвалифицированный ручной труд, годами приобретаемая сноровка и все большее значение приобретает понимание существа происходящего процесса. Все более важными становятся умение делать необходимые выводы, наблюдательность и чувство ответственности. Смена производимых товаров и применяемых при этом методов требует от рабочих умения быстро переквалифицироваться, переменить профессию, осуществить переход от работы на одном оборудовании к другому, переход из одного цеха или даже предприятия в другой. Возникает новый тип работника умственного труда, который в ряде случаев обладает квалификацией современного техника. Что касается основных рабочих профессий высокой квалификации, то растущие требования в отношении точности выполнения работ и все более усложняющееся оборудование заставляют рабочих значительно повышать уровень теоретических знаний, не снижая при этом требования к искусству выполнения работ» [1].

В свете вышеприведенных высказываний, с которыми автор настоящей работы полностью солидаризуется, четко вырисовывается проблема рабочей молодежи с точки зрения ее установок по отношению к профессиональному труду и формирования этих установок в том направлении, которое объективно необходимо.

Обращение внимания к этим проблемам кажется нам тем более важным, что молодые рабочие представляют собой большую потенциальную ценность ввиду их молодого возраста. Их творческому отношению к труду и профессии не мешают навыки и привычки, приобретенные в процессе труда. Эти навыки и привычки еще только начинают формироваться. И формировать их можно, опираясь на все самое новое, а следовательно, на то, что необходимо с точки зрения как интересов предприятия, так и самих молодых рабочих. Проведенные до сих пор исследования (впрочем, довольно скромные) показали, что ко всякого рода техническим и организационным новшествам менее всего восприимчивы люди более старшего возраста и что период их приспосабливания к новым требованиям довольно продолжителен.

Именно молодежь прежде всего склонна к восприятию различного рода технических новшеств. Часто эта погоня за новизной опирается не на рациональные, а эмоциональные предпосылки, вытекающие из желания както выделиться. Но и это важно, так как стремление, носящее эмоциональный характер, может превратиться и превращается в постоянный интерес.

Итак, одним из самых важных факторов формирования правильных установок молодых рабочих по отношению к профессиональному труду является творческое приспособление к новой социальной роли, которая предписывается им в момент начала их профессионального труда.

Промышленное предприятие представляет собой живой и динамический организм, в котором протекают различные процессы, связанные с изменением технологии производственных процессов, с развитием ассортимента продукции, с обновлением изделий и т. д. Овладение этими процессами

[1] *J. Tymowski.* Szkoła zawodowa a przemiany współczesnej techniki. — «Nowa Kultura», 1960, N 35.

9*

возможно только в тех случаях, когда предприятие имеет в своем распоряжении хорошо подготовленные в профессиональном отношении кадры рабочих. Важным условием хорошей подготовки рабочих к производству, особенно молодых рабочих, является их личная убежденность в необходимости повышать квалификацию и их готовность сделать это. Поэтому на основе монографических исследований, проведенных на двух варшавских предприятиях, мы попытаемся ответить на вопрос: как формируются установки молодых рабочих по отношению к их профессиональному труду на фоне тех требований, которые вытекают из их профессиональной роли, и каковы те факторы, которые формируют эти установки?

С самого начала следует установить, какую категорию рабочих мы будем называть молодыми рабочими. Поскольку теоретические дефиниции и принятые в этих дефинициях критерии вызывают некоторые оговорки, в этой работе для выделения категории молодых рабочих используется такой метод анализа, который позволяет, с одной стороны, установить верхние границы возраста, которые отделяют молодежь от людей зрелого возраста, а с другой — получить картину постепенного превращения молодежи в рабочих зрелого возраста как в профессиональном, так и в социальном отношении.

Молодых рабочих в возрасте до 25 лет мы разделили на три группы: от 16 до 18 лет, от 19 до 21 года, от 22 до 25 лет. Это позволяет, как нам кажется, избежать отрицательных последствий произвольного ограничения верхней возрастной границы молодых рабочих. Ряд существенных отличительных признаков между молодежью и остальной частью коллектива может проходить ниже этой границы.

Разделение молодых рабочих на вышеперечисленные возрастные группы произведено не механически. При таком разделении учитывается фактическое различие молодежи на промышленном предприятии, основанное на конкретных юридических, организационных и производственных принципах. Принцип такого распределения на возрастные группы получил свое подтверждение и на исследуемых предприятиях. Руководители отдельных цехов указывали на них в своих выступлениях.

Один из них сказал: «На предприятии постоянно ощущается потребность в рабочих, и поэтому отдел кадров присылает нам всех, кого только может найти. Чаще всего это молодые рабочие в возрасте до 18 лет, которых мы вынуждены брать на работу. А берем мы их на те места, которые свободны. После того как мы примем их на работу, к нам приходят представители Союза социалистической молодежи и инспектор по охране труда, которые заявляют, что эту молодежь нельзя использовать на работе в две смены, что из-за их возраста нельзя допускать, чтобы они выполняли все те работы, которые полагается выполнять по этой должности, и т. д.».

Такое мнение неоднократно высказывало большинство информаторов. Из этого следует, что самые молодые рабочие своему руководству доставляют немало хлопот в организационном отношении. А это объясняется теми привилегиями, которыми пользуются молодые рабочие этой возрастной категории. Особенно это касается привилегии работать в одну смену, работать неполный рабочий день, если молодой рабочий продолжает учебу. Это касается права выполнять такую работу, которая не требует чрезмерной физической нагрузки, права работать в условиях, невредных для здоровья и т. д. В случае несоблюдения этих правил как мастеру, так и руководителям цехов приходится иметь дело с такими административными институ-

тами, как отдел охраны труда, а также с социально-политическими организациями, профсоюзами и молодежной организацией. С другой стороны, молодые рабочие этой возрастной категории, находя себе защиту в законодательстве, в общественных организациях и некоторых административных институтах, по словам мастеров, часто злоупотребляют своими привилегиями и уклоняются от своих обязанностей.

Другие проблемы возникают у молодых рабочих в возрасте 19—21 года. Это возраст призыва на военную службу, и перспектива призыва в армию в известной степени дезорганизует профессиональную карьеру этих рабочих. Она демобилизующе сказывается на их производственной активности, на их отношении к работе и трудовой дисциплине. Поэтому начальники цехов и мастера часто заявляли, что с этой возрастной категорией у них самые большие трудности, что эта категория самая недисциплинированная.

По мнению начальников цехов и мастеров, особую категорию представляют молодые рабочие в возрасте 22—25 лет, т. е. те, кто уже прошел военную службу и, таким образом, получил определенный жизненный опыт. Приобретенные во время военной службы навыки, дисциплинированность и чувство как индивидуального, так и коллективного долга оказывают положительное влияние на профессиональный труд, на соблюдение дисциплины труда и «зрелость мышления».

Итак, собранные мнения и информация свидетельствуют о том, что молодых рабочих в возрасте до 25 лет нельзя рассматривать как единое целое. Все такого рода соображения и связанные с ними сомнения должен решать эмпирический материал, собранный как среди молодых рабочих, так и среди технического персонала.

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ И ИССЛЕДУЕМОЙ СОВОКУПНОСТИ РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ

Характеристика предприятий. Данное исследование молодежи было проведено на двух находящихся в Варшаве металлообрабатывающих заводах, которые будут обозначаться как *А* и *В*.

По количеству рабочих это предприятия средней величины. Структура кадров представляется здесь следующим образом.

ТАБЛИЦА 1

СТРУКТУРА КАДРОВ НА ЗАВОДАХ *А* и *Б* НА 1 ЯНВАРЯ 1965 г. (срок окончания исследования)

Рабочие на заводах	Рабочие	Инженерно-технические работники	Административные работники	Всего
В безотносительных цифрах (завод *А*)	2 199	302	105	2 606
В % (завод *А*)	84,6	11,6	3,8	100,0
В безотносительных цифрах (завод *В*)	705	177	54	936
В % (завод *В*)	75,6	19,0	5,4	100,0

Выбор заводов был обусловлен следующим:

1. Эти заводы относятся к машиностроительной промышленности, которая является ключевой в развитии народного хозяйства. Перед предприятиями этого типа стоят самые большие производственные задачи этой пятилетки. В соответствии с решениями IV съезда ПОРП валовая продукция машиностроительной промышленности Польши за период 1966—1970 гг. должна возрасти от 65 до 67% по сравнению с уровнем, предполагаемым на 1965 г.

В этой отрасли промышленности упор делается на изменение производственной структуры, которое должно проходить в сторону роста ассортимента продукции, улучшения ее качества, экономии материалов за счет применения высококвалифицированного труда.

2. Оба предприятия уже завершили переходный период организационных неурядиц и в последние годы окончательно отработали свой производственный профиль, что в металлообрабатывающей промышленности имеет первостепенное значение для дальнейшего ее развития.

3. Для этих предприятий характерны не только высокая точность продукции, но и чрезвычайно динамическое их развитие, о чем свидетельствуют основные экономические показатели (см. таблицы 2 и 3).

4. Оба завода приступили к выпуску продукции, которая раньше ввозилась из-за границы, а также экспортной продукции. Выпуск последней систематически возрастает.

Точность выпускаемой продукции, расширение ее ассортимента, модернизирование оборудования на заводах *A* и *B* требуют постоянных изменений и приспособлений рабочих к новым требованиям. Это особенно касается адаптации молодых рабочих, число которых на обоих заводах будет систематически возрастать. От усилий этих рабочих, от их старательности, инициативы и профессиональной активности в значительной степени будет зависеть осуществление стоящих перед заводами задач, поскольку наряду

ТАБЛИЦА 2

НЕКОТОРЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ НА ЗАВОДЕ *A* в 1960—1964 гг.

Некоторые показатели	1960 г.	1961 г.	1962 г.	1963 г.	1964 г.	1960—1964 гг. (1960 г.=100%)
Вся продукция в сравнимых ценах (в тыс. злотых)	143 140,7	172 640,8	215 174,3	262 683,8	298 782,9	208,0
Товарная продукция в продажных ценах (в тыс. злотых)	140 234,1	172 640,8	215 174,3	262 683,8	298 443,2	212,8
Фонд зарплаты рабочих промышленной группы (в тыс. злотых)	35 462,8	37 174,6	43 096,3	51 022,9	53 649,9	159,6
Средняя заработная плата на одного рабочего промышленной группы (в злотых)	24 474,0	24 983,0	26 294,0	28 065	27 655	113,4
Производительность труда на одного рабочего промышленной группы (в тыс. злотых)	96,8	116,0	131,3	144,5	154,0	159,0

ТАБЛИЦА 3
НЕКОТОРЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ НА ЗАВОДЕ *В* в ПЕРИОД 1960—1964 гг.

Некоторые показатели	1960 г.	1961 г.	1962 г.	1963 г.	1964 г.	1960—1964 гг. (1960г.=100%)
Вся продукция в сравнимых ценах (в тыс. злотых)	60 867,8	58 728,2	68 111,0	77 268,3	86 058,6	141,4
Товарная продукция в продажных ценах (в тыс. злотых)	53 168,5	52 414,5	67 361,5	73 947,2	84 036,4	158,0
Фонд зарплаты рабочих промышленной группы (в тыс. злотых)	14 289,7	13 308,1	14 347,6	16 247,7	16 407,6	114,8
Производительность труда на одного рабочего промышленной группы (в злотых)	99 457	102 492,0	112 417,0	129 066,0	136 384,0	137,1
Средняя зарплата на одного рабочего промышленной группы (в злотых)	24 445,0	25 008,0	25 419,0	25 657,0	26 002	106,4

с несомненно крупными достижениями здесь отмечаются большие потери, которые вызваны недостатками в производстве.

ОЦЕНКИ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ СО СТОРОНЫ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Попробуем теперь ответить на вопрос, чего ждет от молодых рабочих инженерно-технический персонал в отношении квалификации.

Оценка молодежи со стороны технического персонала имеет важное значение во многих отношениях. Технический персонал не имеет единого взгляда на профессиональную подготовку молодежи и на необходимый для нее запас общих и профессиональных знаний. Такое различное отношение инженерно-технического персонала к тем требованиям, которые ставятся перед молодежью, и к определению ее профессиональной роли может явиться причиной более или менее правильного ориентирования технического персонала по отношению к молодежи. Поэтому проблема эта не может быть обойдена нашим вниманием.

При анализе этих ориентаций начальников цехов и мастеров мы пришли к выводу, что предъявляемые к молодежи требования и то, что от нее ожидается, в какой-то степени зависят от характера продукции по отдельным группам цехов.

Некоторая часть технического персонала малопривлекательных цехов с серийным производством утверждает, что общественное разделение труда само по себе ограничивает применение или же устраняет из производства многие операции, которые были необходимы при комплексном труде, т. е. при ремесленном типе труда. Они утверждают, что в настоящее время не актуальна и лишена всякого смысла проблема «золотых рук», посколь-

ТАБЛИЦА 4

КОЛИЧЕСТВО ИССЛЕДУЕМЫХ НАЧАЛЬНИКОВ ЦЕХОВ ЗАВОДОВ *А* и *В* в КЛАССИФИКАЦИИ ПО ГРУППАМ ЦЕХОВ *

Завод	Малопривлекательные цехи	Цехи средней и высокой степени привлекательности	Итого
А	4	10	14
В	1	15	16
Итого	5	25	30

* Исследованием были охвачены начальники всех цехов заводов *А* и *В*.

ТАБЛИЦА 5

КОЛИЧЕСТВО ИССЛЕДУЕМЫХ МАСТЕРОВ НА ЗАВОДАХ *А* и *В* в КЛАССИФИКАЦИИ ПО ГРУППАМ ЦЕХОВ *

Завод	Малопривлекательные цехи	Цехи средней и высокой степени привлекательности	Итого
А	12	11	23
В	2	15	17
Итого	14	26	40

* Исследованием были охвачены все мастера заводов *А* и *В*.

ку весь комплекс операций, который раньше выполнялся одним человеком, в настоящее время выполняется целым рядом узких специалистов. Таким образом, в результате общественного разделения труда для рабочего на его рабочем месте достаточно умения манипулировать движениями машины. Все же прочие операции выполняют другие люди.

Исходя из этого, технический персонал рассматривает рабочего как обученного данной профессии, т. е. как такого рабочего, профессиональные знания которого ограниченны, но который дисциплинирован и послушно выполняет все поручения своего начальства. Иначе говоря, такой рабочий выполняет лишь первое условие своей профессиональной роли, поскольку он ограничивается лишь умением манипулировать машинными операциями. Невыполнение ежемесячных производственных планов, порча оборудования, большое количество брака — все это рассматривается не как результат недостатка квалификации у молодежи, а мотивируется другим (например, небрежностью, отсутствием чувства ответственности и т. п.).

Такое мнение чаще всего встречается среди инженерно-технического персонала завода *А*.

Представители инженерно-технического персонала менее привлекательных цехов завода *А*, где как будто бы выполняются простые рутинные

ТАБЛИЦА 6

МНЕНИЕ НАЧАЛЬНИКОВ ЦЕХОВ И МАСТЕРОВ О НЕОБХОДИМОМ ДЛЯ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ ОБРАЗОВАНИИ В КЛАССИФИКАЦИИ ПО ГРУППАМ ЦЕХОВ ЗАВОДОВ *А* и *В*

Начальники цехов и мастера	Основная школа и практика	Основная школа и профессиональный курс	Профессионально-техническая школа	Нет мнения	Итого
Малопривлекательные	2	8	9	—	19
Средней и высокой привлекательности	1	—	49	1	51
Итого	3	8	58	1	70

операции, не требующие вмешательства рабочих в производственный процесс, заявляли, что вообще в их цехах достаточно, чтобы рабочий обладал основным образованием и небольшой производственной практикой. Иначе говоря, им нужен такой тип рабочего, умения которого ограничиваются элементарными операциями, связанными с существующей в этих цехах системой обработки. Зато те молодые рабочие, которые обладают определенным запасом теоретических знаний (например, выпускники профессиональных училищ), являются здесь в каком-то смысле нежелательными. Технический персонал этих цехов заявляет, что ввиду специфического характера труда в этих цехах невозможно использовать квалифицированных рабочих и что вообще квалифицированные рабочие через некоторое время бросают здесь работу и переходят в другие цехи или даже на другие заводы.

Из 12 мастеров этих цехов только несколько человек обратили внимание на то, что молодые рабочие не используют всех создаваемых им на предприятии возможностей в смысле получения дальнейшего образования и повышения квалификации. Но никто из них не связывал вопроса о повышении квалификации рабочей молодежи с потребностями, вытекающими из производственного профиля этих цехов.

Такая позиция части технического персонала представляет собой выражение партикуляризма, проявляемого им на этом предприятии. Профессиональную подготовку молодежи они рассматривают с точки зрения определенных должностей рабочих, и с такой позиции они пытаются регулировать объем знаний и умений молодых рабочих. При этом они не учитывают того факта, что эта молодежь в будущем может занимать на производстве более ответственные должности, которые потребуют от нее всесторонней профессиональной подготовки.

Во многих случаях не учитывается также необходимость повышения профессиональной квалификации молодежи в связи с модернизацией промышленных предприятий, расширением ассортимента продукции и т. д. Само собой разумеется, что последствия такого состояния дел являются отрицательными как для предприятия, так и для самой молодежи.

Итак, как следует из высказываний руководителей производства, в цехах наименее привлекательных ощущается потребность в таких молодых рабочих, которые не проявляют особой профессиональной активности и больших стремлений в смысле профессионального роста. Зато здесь требуется такая молодежь, которая умеет приспособиться к несложной работе, не требующей специальной квалификации, и которая легко подчиняется исходящим от начальства распоряжениям.

В группе менее привлекательных цехов завода *B* технический персонал не высказывал такой крайней точки зрения на требуемые от рабочего знания и профессиональные умения. Они заявляли, что действительно здесь требуются рабочие с более низкой квалификацией, нежели в других группах цехов, так как они выпускают крупносерийную продукцию. Однако для того чтобы рабочий лучше справлялся со своими профессиональными обязанностями, он должен быть обучен данной профессии и иметь по крайней мере двух- или трехлетнюю производственную практику.

Руководители цехов средней и высокой степени привлекательности, а также часть технического персонала малопривлекательных цехов утверждают, что все же наиболее желаемым типом рабочего является рабочий «со светлой головой», т. е. такой рабочий, который обладает большими профессиональными знаниями в своей области и в ряде родственных областей.

По их мнению, овладение профессией — это длительный процесс постепенного накапливания как практических, так и теоретических знаний. Каждая профессия требует помимо теоретических знаний большой интуиции при выполнении отдельных операций. Даже на первый взгляд очень простые операции требуют большого опыта, который иногда приобретается после нескольких месяцев, а иногда и после нескольких лет работы.

Представители этой точки зрения считают, что подготовка молодежи к труду должна заключаться в том, чтобы молодежь в процессе обучения достигла такого уровня, который дал бы ей возможность осознать цели своего труда и представить себе итоги своей работы в виде готового продукта как целого. Например, если рабочий занят на обработке шестерни и если он в состоянии представить себе работу этой детали в будущем, когда она войдет в состав сложного механизма металлообрабатывающего станка, то и его профессиональные установки будут совершенно иными, нежели у рабочего, уровень знаний которого очень ограничен. Такое представление о профессии оказывает влияние на удовлетворенность молодого рабочего своим трудом, поскольку ему доступно сознательное отношение к технологическому процессу и понимание того, что он не робот в каком-то более сложном механизме.

Технический персонал утверждает, что рабочие с хорошей профессиональной подготовкой или стремящиеся к получению таковой характеризуются совершенно другой манерой поведения в отличие от тех, профессиональные знания которых являются самыми элементарными. Эта особая манера поведения проявляется не только во внешней культуре общения с товарищами или с начальством, но и в самом процессе производства. Для данной категории молодежи характерна забота об инструментах и оборудовании, стремление давать высокое качество продукции.

Начальники цехов и мастера возлагают на таких рабочих большие надежды, особенно в связи с предстоящей модернизацией цехов и расширением ассортимента продукции.

Анализируемые мнения и оценки связаны с производственными потребностями отдельных цеховых групп. Поведение молодых рабочих в общем оценивается негативно, если оно не согласуется с этими потребностями, и положительно, если оно соответствует потребностям. Рабочие, занятые в более привлекательных цехах, имеют возможность систематически совершенствовать свое профессиональное умение не только с точки зрения выполняемой работы, но и потому, что технический персонал прекрасно отдает себе отчет в необходимости такого совершенствования. Благоприятное отношение к этому технического персонала может являться фактором, способствующим росту профессиональных устремлений.

Иное положение молодых рабочих в цехах с меньшей степенью привлекательности. Там сам процесс производства не способствует росту квалификации, и в нем не заинтересовано руководство. А это может оказывать отрицательное влияние на установки молодых рабочих.

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА МОЛОДЫХ РАБОЧИХ

В анализ социально-демографической структуры исследуемой совокупности входили также рабочие более старшего возраста с разделением их на две группы: от 26 до 35 лет и от 36 лет и старше. Это позволило нам уло-

ТАБЛИЦА 7

СОЦИАЛЬНОЕ ПРОИСХОЖДЕНИЕ РАБОЧИХ МОЛОДОГО И БОЛЕЕ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА НА ЗАВОДАХ *А* и *В* (в %)

Возрастные группы	Всего в количественном выражении	Социальное происхождение исследуемой совокупности				
		Из среды неквалифицированных рабочих	Из среды квалифицированных рабочих	Крестьянского происхождения	Другие	Нет данных
16—18	99	25,2	27,3	37,4	9,1	1,0
19—21	87	18,3	41,3	29,6	7,2	3,6
22—25	144	18,5	31,9	29,0	17,3	3,4
26—35	304	22,4	39,5	23,3	12,8	2,0
36 лет и старше	210	23,4	45,2	23,3	4,3	3,8
Всего	844	22,2	38,4	25,6	10,6	3,2

вить разницу в социально-демографической структуре, в работе и в заработной плате молодых рабочих по сравнению с рабочими зрелого возраста, а также дать более конкретную характеристику самих молодых рабочих.

Количество исследуемых молодых рабочих на заводе *А* составляло 160 человек, а на заводе *В* — 170 человек. Их мы разделили на указанные выше три возрастные категории.

Количество более старших рабочих, которые должны представлять собой контрольную группу, составляло на заводе *А* 297 человек, а на заводе *В* — 217 человек. Эти рабочие, как говорилось, также были поделены на две возрастные группы.

Социальное происхождение и место жительства рабочих молодого и более старшего возраста. По своему происхождению молодые рабочие заводов *А* и *В* делятся на три группы: а) из среды неквалифицированных рабочих, б) из среды квалифицированных рабочих и в) из сельской среды (собственников крестьянских хозяйств). Рабочие самых ранних возрастов на обоих заводах преимущественно выходцы из деревни. Существенной разницы между молодыми рабочими отдельных возрастных групп, а также между молодыми и более старшими рабочими по этому признаку не наблюдается (см. таблицу 7).

О месте жительства рабочих дает представление таблица 8.

С повышением возраста отдельных категорий рабочих возрастает количество проживающих в Варшаве и уменьшается количество рабочих, проживающих в деревне. Особенно высокий процент жителей деревни наблюдается среди рабочих в самой младшей и средней возрастных группах. Молодые рабочие в возрасте 16—18 лет, которые живут в деревне, составляют 44,4%, а рабочие в возрасте 19—21 года — 38,0%. Это обстоятельство может быть причиной трудностей в приспосабливании этих рабочих как к условиям городской жизни, так и к требованиям организации труда в промышленности. Большой наплыв молодежи из-под Варшавы на заводы *А* и *В* может быть причиной привнесения в заводскую среду установок, навыков и культурных образцов, которые отличают эту часть заводского молодежного коллектива от молодежи, которая происходит из городской рабочей среды.

ТАБЛИЦА 8
МЕСТОЖИТЕЛЬСТВО РАБОЧИХ МОЛОДОГО И БОЛЕЕ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА ЗАВОДОВ *А* и *В* (в %)

Возрастные группы	Всего в количественном выражении	Местожительство			
		Варшава	Другие города	Деревня	Нет данных
16—18	99	33,4	22,2	44,4	—
19—21	87	40,2	21,8	38,0	—
22—25	144	45,1	28,4	26,5	—
26—35	304	63,8	16,1	19,4	0,7
36 лет и старше	210	65,3	15,2	16,2	3,3
Всего	844	55,8	17,3	25,6	1,3

Образование молодых и более старших рабочих. Следует сказать, что молодые рабочие в возрасте до 25 лет в среднем имеют значительно более высокое образование, чем рабочие более старшей возрастной группы (см. таблицу 9).

Особенно хорошее положение с образованием в самой младшей возрастной группе. На обоих заводах большая часть молодежи в возрасте до 18 лет окончила профессиональное училище. В этой возрастной группе нет ни одного человека, который не окончил основной школы. Рабочие более старшего возраста обычно имеют основное образование, но среди них попадается много таких, которые не окончили основной школы. В возрастной группе старше 36 лет процент неокончивших основную школу доходит до 31,4.

ТАБЛИЦА 9
ОБРАЗОВАНИЕ МОЛОДЫХ И БОЛЕЕ СТАРШИХ РАБОЧИХ НА ЗАВОДАХ *А* и *В* (в %)

Возрастные группы	Всего	Образование		
		не дающее профессиональной подготовки*	дающее профессиональную подготовку**	Нет данных
16—18	99	27,3	72,7	—
19—21	87	49,4	50,6	—
22—25	144	50,7	49,3	—
26—35	304	63,2	39,5	0,3
36 лет и старше	210	78,5	20,5	1,0
Всего	844	61,2	38,2	0,5

* Неполное основное образование, основное образование и обучение профессии, профессиональное образование в другой отрасли, например в пищевой промышленности или в деревообрабатывающей.
** Профессиональное образование в металлообрабатывающей промышленности или в родственной, металлообрабатывающий техникум или же близкий к нему по характеру.

Гражданское состояние рабочих молодого и более старшего возраста. Среди молодых рабочих преобладают холостяки. Среди молодых рабочих в возрасте до 18 лет и младше заключения браков не наблюдается, а среди молодежи до 21 года число находящихся в браке очень мало. В следующей возрастной группе (22—25 лет) число находящихся в браке возрастает. Однако процент роста небольшой по сравнению со следующей возрастной группой и тем более по сравнению с самой старшей возрастной группой. На основе

ТАБЛИЦА 10
ГРАЖДАНСКОЕ СОСТОЯНИЕ МОЛОДЫХ И БОЛЕЕ СТАРШИХ РАБОЧИХ НА ЗАВОДАХ *А* и *В* (в %)

Возрастные группы	Всего	Гражданское состояние			
		Холост	Женат	Другое	Нет данных
16—18	99	100,0	—	—	—
19—21	87	92,0	8,0	—	—
22—25	144	70,8	28,5	0,7	—
26—35	304	20,7	78,0	—	1,3
36 лет и старше	210	8,6	90,5	—	0,9
Всего	844	42,9	56,3	0,1	0,7

этих сравнений можно сделать вывод, что «массовое» заключение браков начинается среди рабочих в возрасте 26 лет и старше (см. таблицу 10).

РАБОТА И ЗАРАБОТКИ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ

Распределение молодежи по цехам. Заводы *А* и *В* очень разные с точки зрения уровня технологии производства, степени технической оснащенности отдельных цехов, вида производственного ассортимента. Такая разница выдвигает перед занятыми там рабочими различные требования к их знаниям и производственной квалификации, создает неодинаковые возможности роста, вытекающие из рода выполняемой работы. Поэтому при проведении типологии цехов и разбивке их на отдельные группы мы старались учитывать одно основное качество, а именно: какая требуется квалификация в отдельных цехах и какие при этом создаются возможности для роста производственной квалификации занятых там рабочих. С учетом этих принципов все цехи и были разбиты на три основные группы:

а) малопривлекательные производственные цехи;

б) производственные цехи средней привлекательности;

в) производственные цехи с высокой степенью привлекательности.

К числу малопривлекательных цехов мы относим такие, в которых из-за специфики производства (многосерийное производство, а следовательно, повторяющиеся операции в течение длительного времени) можно использовать менее квалифицированных рабочих. Такой труд требует меньшего вмешательства рабочих в производственный процесс, но большего опыта и ловкости.

К числу цехов средней привлекательности мы относим те, в которых требуется труд значительно более высокой квалификации, где работают на более сложном оборудовании, которое требует большого практического умения и большого запаса теоретических знаний.

В этих цехах производство носит мелкосерийный характер, что требует от рабочего частого «переключения» с одного вида работы на другой.

К числу цехов наиболее привлекательных мы относим те, в которых требуется высококвалифицированный труд, требующий практических умений и большого запаса теоретических знаний (умение читать сложные технические чертежи, делать сложные расчеты, большие знания в области технологии и материаловедения). Продукция этих цехов носит индивидуальный характер, а следовательно, помимо профессиональных знаний и практических умений она требует большой личной инициативы и изобретательности. Распределение рабочих по этим группам цехов дано в таблице 11.

Относительно небольшой процент самых молодых рабочих (в возрасте 16—18 лет) работает в малопривлекательных цехах и относительно

ТАБЛИЦА 11

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ МОЛОДЫХ И БОЛЕЕ СТАРШИХ РАБОЧИХ ЗАВОДОВ *А* и *В* ПО ГРУППАМ ЦЕХОВ (в %)

Возрастные группы	Всего	Цехи		
		малопривлекательные	средней привлекательности	высокой привлекательности
16—18	99	22,2	45,5	32,3
19—21	87	36,7	44,9	18,4
22—25	144	42,1	40,6	17,3
26—35	304	34,5	29,6	35,3
36 лет и старше	210	23,3	35,1	41,6
Всего	844	30,0	37,0	33,0

большой процент в цехах средней и высокой привлекательности. Такую выгодную позицию для молодежи младших возрастов в организационной системе предприятий обеспечивает имеющееся у нее профессиональное образование.

Иначе складывается структура труда у молодых рабочих по двум остальным возрастным группам (19—21 год и 22—25 лет). В цехах малой привлекательности возрастает процент рабочих указанных возрастных групп и соответственно уменьшается процент ее в цехах высокой привлекательности, где больше всего занято рабочих старших возрастных групп.

Более выгодно отличается структура занятости старших рабочих в цехах большой привлекательности, и это несмотря на то, что данная возрастная категория имеет более низкий уровень профессиональной подготовки по сравнению с молодыми рабочими. Такое положение объясняется большой стабильностью коллективов в этих цехах и одновременно указывает на постарение коллектива. Кроме того, в этих цехах требуются рабочие с большей профессиональной практикой, которой молодые рабочие не обладают.

Занятость молодых рабочих на рабочих местах. Распределение молодых рабочих по группам цехов по принятому нами делению еще не дает полного представления о характере выполняемой ими работы, так как даже в цехах самой большой привлекательности существуют такие рабочие места, которые требуют невысокой квалификации.

Разделение рабочих мест на определенные группы было сделано в результате ранжирования отдельных должностей. Это не значит, что при этом не учитывалась привлекательность этих рабочих мест. Выгодное положение определенного места в полной мере соответствует его привлекательности с точки зрения возможностей конкретной профессии и повышения профессиональной квалификации. Исходя из этих критериев все должности и были поделены на три основные группы: а) должности первой группы, занимая которые можно получить высокую производственную квалификацию (вплоть до девятого разряда — самого высокого), такие, например, как профессии токаря, шлифовальщика, слесаря и т. д.; б) должности второй группы, на которых можно получить производственную квалификацию до восьмого разряда (например, профессии фрезеровщика, гравера, точильщика; в) должности третьей и более низких групп, занимая которые можно получить сравнительно низкие квалификации до

ТАБЛИЦА 12

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ НА ЗАВОДАХ *А* и *В* ПО ГРУППАМ ЗАНИМАЕМЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ (в %)

Возрастные группы	Всего	Группы должностей		
		I	II	III и более низкие
16—18	99	86,9	11,1	2,0
19—21	87	73,6	17,2	9,2
22—25	144	66,8	13,8	19,4
Всего	330	74,7	13,9	11,4

седьмого разряда (например, сверлильщик, пантографист, рабочий у винторезного станка, помощник в термическом цехе, транспортный рабочий и т. д.).

Как следует из таблицы 12, большинство молодых рабочих занимают должности первой группы, на которых есть возможность выдвинуться и получить более высокую с материальной точки зрения квалификацию (девятый разряд, т. е. самый высокий) и где создаются условия для того, чтобы стать хорошим специалистом, на которого существует большой спрос на рынке труда.

Заработки молодых рабочих. Существует заметная зависимость между отдельными возрастными категориями и величиной заработков.

Данные таблицы 13 показывают, что в самой младшей возрастной категории преобладают низкие заработки.

Детальный анализ заработков молодежи показывает, что на заводе *А* 42,0%, а на заводе *В* 50,0% молодых рабочих в возрастной группе 16—18 лет получали 1 тыс. злотых и меньше. В следующей возрастной группе (19—21 год) молодые рабочие, получающие 1 тыс. злотых и менее, на заводе *А* составляли 11,0%, на заводе *В* — 18,6%. Зато среди молодежи в возрасте 22—25 лет получающие 1 тыс. злотых и менее составляли на заводе *А* 4,0%, а на заводе *В* таких случаев не зарегистрировано вообще. Среди рабочих более старшего возраста преобладают высокие и средние заработки.

Таким образом, получается, что молодые рабочие по сравнению со старшими рабочими характеризуются значительно более высоким средним уровнем образования, значительно более низкой средней зарплатой и более низкой должностью на производстве, т. е. большинство молодых рабочих, особенно на заводе *А*, работает в менее привлекательных цехах.

Как нам кажется, эти особенности, отличающие молодых рабочих от рабочих более старшего возраста, являются такими факторами, которые

ТАБЛИЦА 13

ЗАРАБОТКИ МОЛОДЫХ И БОЛЕЕ СТАРШИХ РАБОЧИХ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП НА ЗАВОДАХ *А* и *В* (в %)

Возрастные группы	Всего	Заработки			
		низшие (до 1500 злотых)	средние (1501—2500 злотых)	высокие (2501—4000 злотых)	Нет данных
16—18	99	84,8	13,2	2,0	—
19—21	87	39,3	56,3	3,4	—
22—25	144	11,8	62,8	25,7	0,7
26—35	304	4,6	40,8	53,6	1,0
36 лет и старше	210	9,5	41,5	47,6	1,4
Всего	844	20,2	43,1	36,7	0,5

должны позитивно влиять на установки молодых рабочих по отношению к профессиональному труду. Лучшая теоретическая подготовка молодежи к профессиональному труду, перспектива получения с возрастом более высоких заработков, а также перспектива перехода на работу в цех более высокой привлекательности — все это должно способствовать профессиональной активности молодых рабочих.

УСТАНОВКИ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ ПО ОТНОШЕНИЮ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ТРУДУ

Под ожидаемыми установками молодых рабочих по отношению к труду мы будем понимать такие формы действия или проявляемой инициативы или же выражаемых намерений, которые могут оказывать позитивное влияние на течение производственных процессов (непрерывность производства, качество продукции, количество продукции) и на те формы деятельности и инициативы, которые сопутствуют этим процессам (забота об оборудовании и орудиях труда, экономия материалов и т. п.).

У молодых рабочих, у которых были взяты интервью, выявились две различные установки по отношению к труду. Мы выделили группы рабочих:

1) с активной профессиональной установкой, которые ориентируются на выполняемую ими работу и стабилизацию в своей профессии, а их действия соответствуют целям, содержание которых — «ожидаемая установка».

2) с пассивной профессиональной установкой, которые либо ориентируются на изменение выполняемой ими профессии, либо хотят и в дальнейшем продолжать данную работу, но которые не проявляют никакой профессиональной активности или же проявляют другие формы активности, которые не имеют ничего общего с выполняемой ими в настоящее время работой.

Эта типология установок молодых рабочих по отношению к профессиональному труду была разработана на основе шести анкетных вопросов [1].

К числу молодых рабочих с активной установкой по отношению к выполняемой ими работе отнесены все те, кто давал ответы, соответствующие приведенной выше дефиниции ожидаемой установки. Это те, кто: а) намерен и в дальнейшем продолжать работу по своей профессии; б) проявляет инициативу, совершенствуя свои профессиональные знания: читает соответствующую литературу и журналы, посещает производственные курсы, учится в профессиональных и средних технических училищах или же выражает твердое намерение и в ближайшем будущем продолжать профессиональную учебу; в) чувствует потребность в увеличении запаса теоретических знаний и стремится к этому, так как смотрит на эти знания как на необходимые для правильного выполнения своей профессиональной роли;

---

[1] Эти вопросы следующие: 1) Намерены ли Вы продолжать работу по своей профессии, или же у Вас есть другие профессиональные и жизненные планы? Какие и почему? 2) Учитесь ли Вы или намерены учиться в школе или на профессиональных курсах? Почему? 3) Читаете ли Вы журналы или профессиональную литературу? 4) Есть ли какая-нибудь другая работа на этом предприятии, на которую Вы хотели бы перейти? Почему? 5) Какого образования требует выполняемая Вами работа? 6) Не были бы Вы так любезны сообщить нам, какие цехи являются особенно привлекательными на этом заводе с точки зрения: а) интересной работы, б) физических условий труда, в) заработной платы, г) отношения руководства к людям?

ТАБЛИЦА 14
УСТАНОВКИ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ ПО ОТНОШЕНИЮ К ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЕ НА ЗАВОДАХ *А* и *В* ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ (в %)

Возрастные группы	Всего	Установка	
		активная	неактивная
16—18	99	77,8	22,2
19—21	87	36,3	43,7
22—25	144	63,9	36,1
Всего	330	66,1	33,9

г) в некоторой степени ориентируется в делах предприятия, особенно в вопросе привлекательности труда в отдельных цехах, ассортимента продукции, технологии производства и т. д.

В некоторых случаях, когда на основании материалов, полученных в результате проведения анкеты, было затруднено однозначное решение ввиду недостаточности данных о мотивации, мы обращались к данным, касающимся профессиональной подготовки, профессионального труда и его направления с точки зрения развития профессиональной квалификации.

К числу молодых рабочих с пассивной установкой по отношению к выполняемой ими работе мы отнесли тех, кто: а) высказывал желание и впредь выполнять ту же работу, однако не проявлял никакой инициативы для повышения профессиональной квалификации или же откладывал осуществление своих профессиональных планов на неопределенный срок, связывая их осуществление с рядом обстоятельств; б) решил не оставаться на этой работе, а свои дальнейшие планы связывал с работой совершенно иного характера, но не всегда ясно себе представлял, к чему он стремится; в) по сути дела совершенно не интересовался теми проблемами, с которыми связано данное предприятие; г) для кого основанием оценки выполняемой им работы является не интерес к профессиональному труду, а экономическая заинтересованность, вытекающая из характера работы, т. е. заработок.

При проведении типологии установок молодых рабочих по отношению к профессиональному труду на основе перечисленных выше критериев мы пришли к выводу, что из 330 подвергшихся исследованию молодых рабочих 218 (66,1%) имеют активную установку по отношению к выполняемой работе, а 112 (33,9%) — пассивную (см. таблицу 14).

В связи с выдвинутой нами гипотезой о возможности существования различия в отношении молодых рабочих к выполняемой ими работе в зависимости от принятого нами разделения рабочих по возрастным группам мы попробуем проследить, как формируются установки молодых рабочих по отношению к работе по отдельным возрастным группам.

Возраст играет существенную роль в отношении молодых рабочих к профессиональному труду. Самый высокий процент молодых рабочих с активной установкой по отношению к труду отмечается у молодежи в возрасте 16—18 лет. Зато у молодежи в возрасте 19—21 года процент рабочих с активной установкой по отношению к профессиональному труду уменьшается на 41,5 по сравнению с предшествующей возрастной группой. В следующей возрастной группе молодежи (22—25 лет) процент рабочих с активной установкой по отношению к труду также возрастает по сравнению с группой молодых рабочих 19—21 года. Но он на 13,9% меньше по сравнению с группой молодых рабочих с активной установкой по отношению к труду в возрастной группе 16—18 лет.

Эта закономерность подтверждается как на заводе *А*, так и на заводе *В* независимо от существующей между ними разницы в силе проявления

10 Заказ № 412

ТАБЛИЦА 15

ВОЗРАСТ И ОБРАЗОВАНИЕ И ТИП УСТАНОВКИ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ ПО ОТНОШЕНИЮ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ТРУДУ НА ЗАВОДАХ *А* и *В* (в %)

Возраст	Образование	Всего	Установки	
			активная	пассивная
16—18 лет	Не дающее подготовки к профессии	27	70,4	29,6
	Дающее подготовку к профессии	72	80,6	19,4
	Всего	99	77,8	22,2
19—21 год	Не дающее подготовки к профессии	43	34,9	65,1
	Дающее подготовку к профессии	44	77,3	22,7
	Всего	87	56,3	43,7
22—25 лет	Не дающее подготовки к профессии	73	41,1	58,9
	Дающее подготовку к профессии	71	87,3	12,7
	Всего	144	63,9	36,1
	Итого	330	66,1	33,9

определенного типа установок молодежи по отношению к профессиональному труду.

Интерпретация содержащихся в таблице 14 данных может вызвать сомнение, действительно ли возраст молодых рабочих является основным показателем, от которого зависит определенный тип поведения молодежи.

Из данных, содержащихся в таблице 9, следует, что на заводах *А* и *В* самый высокий процент молодых рабочих в возрастной группе 16—18 лет имеет профессиональное образование, соответствующее характеру выполняемой ими работы. Отсюда возникает вопрос, является ли тип образования главной детерминантой, определяющей способ поведения молодежи по отношению к труду. Попробуем ответить на этот вопрос на основе тех данных, которые представлены в таблице 15.

Образование является одним из важных показателей, определяющих некоторые установки молодежи по отношению к профессиональному труду, однако не менее важным показателем в этом отношении является и возраст рабочего. Такая зависимость наблюдается как среди молодежи завода *А*, так и завода *В*. В связи с установлением такой зависимости между типом установки молодых рабочих по отношению к профессиональному труду и возрастом этих рабочих мы и попытаемся охарактеризовать молодых рабочих с активной установкой.

Анализ проведенного в этой группе молодежи интервью как будто бы указывает и на то, что существует определенная разница в эмоциональном отношении к проявляемой профессиональной активности по отдельным возрастным группам молодых рабочих. Поэтому будет целесообразным выявить основные характерные черты, вытекающие из этой разницы.

Молодые рабочие с активной профессиональной установкой. Процент молодых рабочих с активной профессиональной установкой в возрастной группе 16—18 лет на заводах *А* и *В* вместе достиг 77,8. Одним из показателей, отличающим эту категорию молодежи на заводе, является сознание собственной силы, объясняющееся молодым возрастом.

Говоря о своих планах на будущее, они неоднократно подчеркивали: «Я еще молод, у меня есть возможности стать хорошим специалистом, у меня все впереди».

Это подчеркивание своей исключительности и тех шансов, которые дает им молодость, характерно для самой младшей возрастной категории. Такой установки мы больше не встречаем ни у одной возрастной категории. Та группа, о которой идет речь, преисполнена веры в свои силы и возможности в осуществлении своих целей.

Профессии они оценивают в зависимости от собственных интересов: «Каждая профессия хороша, если она нравится». Такое сочетание оценки профессии с личными интересами также характерно для самой младшей возрастной группы.

Другим мерилом оценки профессии были конкретность и ощутимость результатов работы в рамках данной профессии. Рабочие младшей возрастной группы особенно высоко оценивают профессии, связанные с работой по металлу, например профессии шлифовальщика, слесаря-металлиста, токаря и т. п. Они неоднократно подчеркивали важность этих профессий для завода и их общественную полезность: «Эти профессии основные для завода, без них никто бы ничего не значил, даже директор».

Вот типичное высказывание молодого рабочего: «По профессии я токарь, но работаю в качестве шлифовальщика. Я переквалифицировался, так как такая специальность мне больше нравится. Работой я доволен, но зато я не доволен своим станком. Работа шлифовальщика точная, и я за это ценю ее. Но станок мой не очень-то хороший, и это затрудняет мне работу. Других трудностей в моей работе нет. Я справляюсь с измерительными приборами, и даже с чертежами у меня нет особых трудностей. Для того чтобы работать на шлифовальном станке, нужно иметь подготовку по крайней мере в размере профессионального училища. Работа здесь трудная, самостоятельная, требующая различных расчетов, очень ответственная. В этом году я начал учиться в техникуме точной механики. Если условия труда здесь улучшатся, то по окончании техникума я останусь работать у шлифовального станка. Мне важно иметь соответствующую квалификацию. На чтение технических журналов у меня не хватает времени. Зато я читаю книги по технологии. Иногда встречаются поверхности, обозначенные классами точности, а из книг я узнал, как можно их определять...»

Особое значение придают они техническому образованию и повышению своей квалификации путем чтения литературы по своей профессии. Более 70% молодых рабочих на заводах *А* и *В* окончили профессиональное училище. В то же время в этой возрастной группе больше всего рабочих, продолжающих учебу. Причем ценность учебы не всегда связывается с потребностями данного момента. Но с точки зрения перспективы образование считается фактором, бесспорно содействующим успешной работе.

Вот некоторые их высказывания:

«Выполняемая мной работа требует только образования, полученного в основной школе. Причем для своего возраста я зарабатываю много — 2400 злотых. Я бы мог, по сути дела, удовлетвориться этим, но это рискованно. Поэтому я начал заниматься в техникуме, хотя у меня и нет намерения менять профессию».

«В наше время профессиональное училище — это слишком мало. Чтобы что-то собой представлять, надо окончить техникум. Жизнь идет вперед».

Большое беспокойство высказывают самые молодые рабочие, которые по тем или иным причинам не могут продолжать дальше учебу и которые в то же время занимают такие должности, которые не гарантируют повышение профессиональной квалификации:

«Я окончил профессиональное училище и работаю токарем. Работа мне в общем нравится, но она мало интересна. Я еще молод и хотел бы обучиться хорошей профессии. Я хотел бы работать в инструментальном цехе. Там работа более интересная, требующая большего развития, а самое главное, она большему учит».

«Я окончил только основную школу и работаю у винторезного станка. Я совершенно не доволен этой работой. Работа эта грязная, утомительная, здесь ничему не научишься. Я хотел, чтобы меня перевели на другую работу. Мне сказали, что сделают это. Но все так и закончилось обещаниями. Я мечтаю о том, чтобы стать токарем. Мне нравится эта профессия. Кроме того, у токарного станка можно многому научиться и стать наконец полезным человеком».

И первое, и второе высказывания очень характерны, и они типичны вообще для установок рабочих самой младшей возрастной группы.

Какая-то конкретная профессия и ее общественная полезность — вот что, по их мнению, определяет человеческую значимость. И хотя они молоды и еще недавно работают, они не боятся обращаться к начальству по вопросам, касающимся их профессии.

Та группа, о которой мы говорим, характеризуется также высоким уровнем чтения технической литературы. Молодые рабочие этой возрастной категории не скрывают и тех трудностей, с которыми им приходится сталкиваться в своей работе, трудностей, связанных с малым производственным опытом, отсутствием определенного запаса общих и профессиональных знаний.

Для какой-то части молодых рабочих с активной профессиональной установкой в этой возрастной группе уже не безразлична проблема ожидающей их службы в армии. Однако военную службу они рассматривают как сочетание романтического приключения с получением определенного количества знаний, умений и физической подготовки.

Вот некоторые характерные в этом отношении высказывания:

«Я хотел бы служить в авиации в качестве механика у самолетов. Там я бы получил новую специальность авиамеханика».

«Я хотел бы служить в десантных войсках. Это трудная служба, но там можно многому научиться, например чему-нибудь при обслуживании самолетов. Там получаешь и хорошую физическую подготовку».

«В армии я хотел бы быть сапером. Товарищи говорили мне, что это хорошая служба. В саперных частях интересная работа».

«Я хотел бы служить в десанте, то есть в «командос». Там можно всему научиться: и физическую подготовку получить, и научиться прыгать с парашютом, и управлять самолетом».

Несмотря на малый трудовой стаж, молодые рабочие, о которых идет речь, довольно хорошо ориентируются в вопросах, касающихся привлекательности отдельных цехов и локализации рабочих мест, на которых есть возможность получить солидную специальность и которые создают выгодные шансы на будущее.

Правильность оценки самых хороших цехов на заводе с точки зрения возможности получения квалификации не равнозначна желанию немедленного перехода на работу в эти цехи. По мнению молодых рабочих, для

перехода в эти цехи необходимо следующее: квалификация, хорошие показатели в работе, трудовой стаж, образование, практика, умение пользоваться чертежами и т. п.

Эта категория молодых рабочих предъявляет высокие требования не только к себе, но и руководству, особенно мастерам. Эти требования по отношению к руководителям имеют скорее всего односторонний характер и касаются главным образом профессиональной стороны. Чаще всего приходится слышать такое мнение: «Мастер должен быть хорошим специалистом, иметь образование и большой опыт»; «Для мастера мало иметь большой опыт, нужно и образование. Недостаточно иметь только практические знания».

Их идеал непосредственного руководителя — это прежде всего идеал хорошего специалиста, имеющего среднее техническое образование, хорошо знающего дело как с практической, так и теоретической стороны.

Высокие требования предъявляют молодые рабочие и к начальникам цехов: «Начальник цеха должен быть инженером, он должен во всем ориентироваться»; «Начальник цеха должен иметь квалификацию инженера. Часто бывает такая работа, с которой не может справиться ни рабочий, ни мастер, а инженер всегда должен справляться с такой работой»; «Начальник цеха должен быть инженером. Большая ответственность требует всесторонней подготовки».

Говоря о мастерах и начальниках цехов, молодые рабочие этой возрастной группы оценивали их работу прежде всего со стороны предъявляемого к ним требования профессиональных знаний. Но они ничего не говорили о других качествах руководителя.

Из анализа установок молодых рабочих этой возрастной группы следует, что все их усилия и внимание сконцентрированы прежде всего на делах, связанных с профессией. Их жизненный идеал — стать хорошим, по возможности всесторонним, специалистом в металлообрабатывающей промышленности. Это основная ценность, которой подчинены все другие ценности.

Они меньше озабочены внепрофессиональной жизнью. Заработки, время, затрачиваемое на проезд на работу, жилищный вопрос еще не являются для них проблемой. Об этих вопросах думают еще их родители. Лишь между прочим они говорят о конфликтных ситуациях с руководством, которые касаются в основном несогласия руководства на то, чтобы они переходили на другую работу или в другой цех.

Доля молодых рабочих с активной профессиональной установкой в возрастной группе 19—21 год значительно меньше, чем среди рабочих самой младшей возрастной категории. На заводах *А* и *В* она составляет 36,3%.

Та молодежь, которая в этой возрастной группе имеет активную профессиональную установку, выдвигает те же самые ценности, которые были характерны для их более младших товарищей: они высоко ценят образование, такую работу, которая дает возможность повышать производственную квалификацию, и т. д.: «Я пошел в металлообрабатывающий техникум, потому что мне нравится эта профессия и я хочу ее иметь. Я делаю фрезерные головки и инструмент для шлифования держателей на токарном станке. У меня нет трудностей в работе, хотя, для того чтобы ее выполнять, надо окончить по крайней мере профессиональную школу. Не мешало бы окончить и техникум. Эта работа индивидуальная, ответственная. Иногда попадаются трудные чертежи и сложные расчеты, которые требуют большого умения и теоретических знаний».

Рост профессиональной квалификации для этой молодежи в каком-то смысле является необходимым условием по отношению к другим ценностям, прежде всего к хорошим заработкам и интересной работе:

«В ближайшее время я хочу поступить в техникум, так как мне хочется работать техником. Это мне принесет существенные выгоды, прежде всего больший заработок и интересную работу».

«По окончании основного профессионального училища я работал на Польских оптических предприятиях, а позже на заводе коммуникационного оборудования. Оба места работы я сменил из-за низкого заработка. Здесь я работаю в отделе технического контроля, куда попал совершенно случайно. Работа легкая, хорошо оплачиваемая, хотя и не очень интересная. Та работа, которую я выполняю, требует профессионального образования, так как здесь необходимо безошибочно пользоваться измерительными приборами и прекрасно разбираться в чертежах. Сейчас я учусь в 4-м классе техникума точной механики. Хочу углубить свои профессиональные знания».

«Я окончил техникум, работаю в отделе технического контроля. Работой своей я доволен, хотя она и требует образования на уровне профессионального училища. Работа интересная. Но у меня нет намерения ограничиться только окончанием техникума. Хочу учиться дальше. Это даст мне возможность получить хорошую должность и прежде всего больше зарабатывать. По получении высшего образования я не хочу становиться чиновником, хочу продолжать работу по своей специальности. Я считаю, что каждый должен стремиться подниматься все выше, если у него есть на это возможности. Когда-то техникум кое-что значил, да как будто и сейчас еще так. Но я считаю, что только высшее образование кое-что дает человеку. По окончании института я хотел бы работать в конструкторском бюро. Там есть большое поле деятельности, можно получить самостоятельное задание. А здесь приходится работать лишь по установленной схеме».

Несмотря на большие требования по отношению к себе, рабочие этой возрастной категории очень либеральны по отношению к своим начальникам. Многие из них заявляют, что мастеру не обязательно иметь профессиональное образование, что часто им достаточно иметь солидный производственный опыт. Точно так же они считают, что начальнику цеха не обязательно быть инженером, достаточно быть хорошим техником с большим производственным опытом.

Доля молодых рабочих с активной профессиональной установкой в возрастной группе 22—25 лет на заводах *А* и *В* достигает 63,9%, она выше, чем в средней возрастной группе, и ниже, чем в возрастной группе 16—18 лет.

Представители с активной профессиональной установкой этой возрастной группы, как и представители младшей группы, особенно большое значение придают работе и профессии в металлообрабатывающей промышленности, а также такой работе, «которая заставляет думать», т. е. индивидуальной, точной, требующей большого профессионального умения.

Однако понимание этих вещей у молодых рабочих этой группы иное, нежели у представителей двух предыдущих групп. На свою профессию и работу они смотрят с точки зрения имеющегося уже жизненного, профессионального и социального опыта. Они уже начинают думать категориями зрелых людей. Как показал анализ имеющихся в нашем распоряжении их высказываний, на такое поведение оказал влияние целый ряд факторов.

Во-первых, существенным фактором, как нам представляется, оказалась в этом процессе военная служба. Вот что говорят об этом молодые рабочие: «В армии я получил специальность оператора радиостанции. Кроме того, такая школа, какой является служба в армии, необходима каждому мужчине. Человек становится самостоятельным, находчивым и учится рассчитывать только на себя»; «В армии я получил новую специальность— механика радиотехнического оборудования. Кроме того, я шоферские любительские права получил. Для меня служба в армии также сыграла большую роль в смысле подготовки к жизни и развития самостоятельности»; «Я служил в авиации. Получил специальность радиотелеграфиста. Могу работать как телеграфист во время полета»; «В армии я служил в частях связи. По окончании службы для меня многое изменилось. Я познакомился с электроникой и радиотехникой. Я получил второй разряд радиотелеграфиста. Кроме того, я получил жизненный опыт»; «До армии я воспитывался в деревне. Военная служба многое мне дала. Я научился, как надо вести себя среди людей. Я увидел кино, театр и другие развлечения. В армии я понял, что надо уезжать из деревни и найти себе занятие в городе».

Из всего этого следует, что служба в армии является существенным фактором в процессе созревания молодежи, что в свою очередь оказывает влияние на ее установки по отношению к труду и профессии, а также на ее оценку конкретных ситуаций профессионального и социального характера на предприятии. Влияние военной службы на эти процессы социального созревания довольно концентрированное и вполне измеримое.

Из анализа высказываний следует, что сам стиль жизни в армии учит самостоятельности вообще и самостоятельности в принятии решений, находчивости, преодолению трудностей, общественной дисциплине и т. п.

Для многих молодых людей служба в армии создает возможности для выхода за пределы своей среды. Она дает возможность познакомиться с кино и театром, создает возможности для завязывания широких знакомств для того, чтобы сравнить себя с другими, сравнить свои условия с условиями других людей, сравнить то, что было, с тем, что может быть. Даже той молодежи, которая оценила службу в армии как «перерыв в биографии», она принесла определенную опосредованную пользу. Она научила эту молодежь уважать труд, придала ему качества высшей ценности. Труд они начинают ценить больше, чем раньше.

Кроме того, служба в армии принесла молодежи пользу в профессиональном смысле. Молодежь столкнулась с новой техникой, с новым оборудованием и измерительными приборами, с иным, нежели в промышленности, характером организации труда. Это дает молодежи возможность сравнивать то, что было в армии, с тем, что происходит на предприятии, позволяет ей выносить суждения и давать конкретные оценки.

Во-вторых, на установки по отношению к труду и профессии, а также на оценку некоторых профессиональных ситуаций у этой категории молодежи оказывает влияние больший производственный опыт, который они приобрели на одном или нескольких предприятиях или организациях.

Именно поэтому эта молодежь в отличие от рабочих предшествующих возрастных категорий проявляет хорошую ориентацию на своем предприятии. Она не только хорошо знает самые привлекательные цехи, которые с профессиональной точки зрения обладают особой ценностью, но и прекрасно разбирается в должностях в тех цехах, в которые она намерена со временем перейти. Подчеркивая ряд положительных сторон

своей специальности, работы, общего положения в цехе или на своем заводе, она в то же время говорит и о недостатках этой работы, одновременно указывая на меры для их устранения: «Работать я начал в Центральном институте охраны труда, но работал я там не по своему профилю и потому уволился... Затем я перешел в Институт точной механики. Этот институт я бросил потому, что мне было очень трудно туда ездить, я опаздывал. Я устал от всего этого и перешел на работу сюда. Своей специальностью я не очень-то доволен, поэтому я решил начать учиться в Высшей инженерной школе. Но менять свою специальность я не хочу. Все же я продолжаю идти по тому же самому пути, с той только разницей, что буду инженером. Работать я буду по той же специальности: точная механика и измерение. Сейчас я работаю в качестве браковщика в Палате измерений. Наша Палата измерений по сравнению с другими заводами прекрасно оборудована. Можно сказать, что в этом отношении это одно из лучших в Польше предприятий. Разумеется, я имею в виду предприятия, а не научно-исследовательские институты. У нас есть целый ряд машин необыкновенной точности. Выполняемая мной работа требует получения образования, по крайней мере в размере техникума. Причем техникум должен быть определенной специальности — техникум измерительной и контрольной аппаратуры. Если у тебя более низкое образование, то не может быть и речи об обслуживании точной измерительной аппаратуры. Основная трудность в моей работе — необходимость концентрировать свое внимание. Малейшая неточность в моей работе приводит к фатальным результатам. Если у меня в работе встречаются трудности, я иду в библиотеку (у нас есть своя собственная) или обращаюсь за помощью в Главное управление мер и весов. Кроме того, у меня есть товарищи — научные работники, которые помогают мне в личном порядке. Я много читаю по-польски и по-русски». Критические замечания у этой молодежи связаны с общими проблемами предприятия в целом. Она поднимает общие вопросы по улучшению работы предприятия.

Как мы уже говорили, представители самой старшей возрастной группы с активной профессиональной установкой, так же как и их младшие товарищи, особое значение придают работе и специальностям на металлообрабатывающем заводе, а также такой работе, которая «заставляет думать», т. е. работе по изготовлению единичных деталей, работе точной, требующей большой профессиональной квалификации. Как и их младшие товарищи, они высоко ценят образование, чтение профессиональной литературы.

И хотя молодые рабочие этой возрастной категории очень ценят теоретические знания и формальную подготовку к профессии, помогающие работе на производстве, в отличие от своих младших товарищей они отмечают и ряд других качеств, которыми должен обладать рабочий для успешного выполнения производственных задач. К числу наиболее важных в этом отношении качеств они относят интерес к своей специальности, производственный опыт по данной специальности, наблюдательность, сноровку и умение концентрировать внимание на обрабатываемой детали.

В-третьих, существенным показателем, отличающим эту возрастную категорию рабочих от предшествующих, является то, что они сталкиваются с социальной действительностью, отличной от той, с которой приходится иметь дело их младшим товарищам. Они уже не пользуются никакими специальными льготами и привилегиями. Они имеют дело с заводской жизнью, в которой существуют те трудности и противоречия социального ха-

рактера, которые отсутствуют для молодежи предшествующих возрастных групп. В этой возрастной группе появляется конфликтная ситуация, когда приходится сочетать учебу с работой в две смены. Это затрудняет или делает невозможным продолжение учебы в вечерних средних технических училищах. Конфликты возникают и в ситуации подчиненный — руководитель. Некоторые рабочие этой возрастной группы подчеркивали, что их начальство предоставляет им мало самостоятельности, что оно слишком придирчиво, а это не идет на пользу ни руководителям, ни рабочим, ни делу. Итак, здесь выявляется новая проблема: оценка собственной профессиональной позиции, как такой, которая должна сочетаться с самостоятельностью, не стесняемой отдельными решениями начальства. Молодежь этой возрастной группы пытается самостоятельно решать те трудности, с которыми она сталкивается на работе, или же решает их с помощью своих ровесников или рабочих более старшего возраста.

Эта молодежь из-за своего возраста находится в значительно более трудных условиях для реализации своей профессиональной ориентации, особенно тогда, когда хочет учиться в вечерних школах и училищах.

Часть рабочих этой возрастной группы сталкивается с такими трудностями, которые характерны и для людей зрелого возраста: трудности семейного характера, жилищные трудности и т. д.

Анализ установок молодых рабочих по отношению к труду в зависимости от их возрастной категории показал, что социальный рост молодежи сопровождается определенными социальными последствиями. По мере увеличения возраста молодежи сфера интересов молодых рабочих из области чисто профессиональной постепенно (под воздействием различных обстоятельств) переносится на внепроизводственную сферу.

Каждая из перечисленных возрастных групп молодежи предъявляет свои требования к начальству и по-своему интерпретирует существующие факты и оценивает их с точки зрения своих ценностей. Каждая из перечисленных групп молодежи предъявляет свои требования предприятию как институту.

Кажущееся бескорыстие представителей самой младшей группы у рабочих самой старшей группы превращается в определенную систему экономических, социальных и организационных требований, выполнение которых служит как бы компенсацией за их работу. А динамизм и профессиональная гибкость рабочих в самом молодом возрасте впоследствии постепенно приводят их к стабилизации и приспосабливанию.

Анализ качеств молодых рабочих с активной профессиональной установкой по отношению к выполняемой работе указывает на три основных фактора, которые определяют поведение молодежи: а) возраст молодежи; б) тип образования; в) место работы в организационной системе предприятия и в меньшей степени местожительства молодого рабочего (см. таблицы 16 и 17). Эта закономерность наблюдается как на заводе *A*, так и на заводе *B*.

При анализе существующей зависимости между типом установки молодых рабочих и местом их работы в организационной системе заводов *A* и *B* установлено, что молодые рабочие, занятые в цехах средней и высокой степеней привлекательности, где преобладает работа, требующая большого профессионального мастерства, проявляют большую профессиональную активность, чем молодежь, работающая в цехах с меньшей степенью привлекательности с серийным производством, т. е. там, где требуется рабочая сила более низкой квалификации.

ТАБЛИЦА 16

ОБРАЗОВАНИЕ И ТИП УСТАНОВКИ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ НА ЗАВОДАХ *A* и *B* (в %)

Образование	Всего	Установка	
		активная	пассивная
Не дающее подготовки к профессии	143	44,7	55,3
Дающее подготовку к профессии	187	82,4	17,6
Всего	330	66,1	33,9

ТАБЛИЦА 17

РАБОТА ПО ЦЕХАМ И ТИП УСТАНОВКИ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ НА ЗАВОДАХ *A* и *B* (в %)

Цехи	Всего	Установка	
		активная	пассивная
Малопривлекательные	144	50,9	49,1
Средней степени привлекательности	142	76,1	23,9
Высокой степени привлекательности	74	70,3	29,7
Всего	360	66,1	33,9

Эта закономерность подтверждает зависимость между местом работы молодежи в отдельных цехах завода и типом установки молодых рабочих по отношению к профессиональному труду на заводе *A* и *B*.

Молодые рабочие с пассивной профессиональной установкой. Доля молодых рабочих с пассивной установкой по отношению к профессиональному труду на заводах *A* и *B* составляет 33,9%. Как мы уже отмечали, самый высокий процент молодых рабочих с такой установкой отмечается в средней возрастной группе (19—21 год).

Молодые рабочие с пассивной установкой по отношению к выполняемой работе в большинстве случаев не имеют профессионального образования, работают в наименее привлекательных цехах и на тех рабочих местах, которые наименее привлекательны.

Проведенный нами анализ дал возможность выделить пять основных (как нам кажется) показателей пассивной установки молодых рабочих по отношению к выполняемой работе: 1) отсутствие интереса к профессии и выполняемой работе; 2) трудности в приспосабливании к нормам и ритму работы в промышленности; 3) материальные трудности и некоторые жизненные осложнения у молодых рабочих; 4) нежелание проявлять профессиональную активность, отсутствие потребности в ней; 5) настроения, связанные с ожидающей эту молодежь службой в армии.

На отсутствие интереса к профессии и выполняемой работе чаще всего указывают молодые рабочие самой младшей возрастной группы. Вот характерное для них высказывание: «Я был молодой и глупый и сам не знаю, как из меня сделали слесаря. По окончании семи классов меня послали учиться в профессиональное училище, которое готовило механизаторов сельского хозяйства. В этом училище я учился только один год, а потом я перешел в металлообрабатывающее профессиональное училище в Вышкове, так как оно было ближе к моему дому. Сейчас я работаю на фрезерном станке. Никаких трудностей у меня нет. Недостаток в учебе я восполнил трудовым опытом. Специальностью я как будто доволен, пожалуй, она мне нравится. Я как-то к ней привык. Но вероятнее всего, что я ее сменю. У меня есть намерение пойти в военно-морское училище младшего офицер-

ского состава. Я люблю море. Я хотел бы обслуживать машины на корабле».

Для части молодых рабочих важным фактором, определяющим их пассивную установку по отношению к выполняемой работе, была необходимость работать без возможности выбора из-за отсутствия профессиональной квалификации или из-за каких-либо других причин, не зависящих от самих молодых рабочих. Поэтому после получения какого-то опыта работы они убеждаются, что выполняемая ими работа им не по душе, а следовательно, рассчитывают на благоприятные обстоятельства, которые помогут им сменить работу.

Некоторые молодые рабочие свою пассивность по отношению к выполняемой профессии объясняют трудностями в приспосабливании к нормам и ритму труда в промышленности, а также к условиям труда в заводской среде.

Вот некоторые высказывания:

«Сначала я учился в обычной школе. Потом я бросил ее отчасти потому, что мне не хотелось учиться, а отчасти оттого, что у меня не было условий для учебы. Я решил пойти в ремесленное училище и быстрее получить профессию. Места были только на специальность фрезеровщика. Вот я и решил пойти туда, не очень-то понимая, что это такое. Несмотря на то что специальностью я доволен, я хочу ее все же сменить. В течение восьми часов делать одно и то же выше моих сил. Все молодые хотят какой-то перемены. А кроме того, не для того я учился три года, чтобы выполнять работу, которую может делать любой, кто обучен этому делу в течение месяца».

«Я хочу сменить профессию и работу. Я думаю, не пойти ли мне в милицию. Но я еще не решил окончательно. А может быть, стану таксистом».

«Одно ясно, хватит с меня такой жизни».

«Я ничего не решал при выборе своей профессии. Мои родители решили, что я буду слесарем. Профессией и своей работой я не доволен. У нас здесь грязно, условия труда тяжелые. Два раза в день надо переодеваться».

«После армии я хотел сменить специальность на какую-нибудь более легкую. Может быть, пойду учиться в техникум, а может быть, в общеобразовательную школу. А потом буду стараться попасть на работу в милицию».

«Работаю я в качестве токаря. Обрабатываю мелкие детали. Я делаю разные детали, но меня не интересует, для чего они предназначены».

Некоторая часть молодых рабочих жаловалась на трудные материальные условия и жизненные сложности, которые представляют собой серьезную преграду в проявлении активного отношения к выполняемой работе. Некоторые молодые люди (немногочисленные) не желают проявлять производственную активность, так как не чувствуют в этом потребности.

Другие молодые рабочие с пассивной профессиональной установкой ценят такие вещи, как образование и теоретические знания в работе, но из-за своих личных условий они не могут учиться. Но они рассчитывают на помощь своих непосредственных начальников в решении конкретных вопросов на работе и в получении знаний путем производственной практики.

Большинство молодых рабочих с профессионально пассивной установкой концентрируют свое внимание не на работе и специальности, а на экономических аспектах выполняемой работы. Размеры заработка являются для них доминирующей ценностью:

«Я был вынужден пойти работать, нужно было зарабатывать. Я транспортный рабочий. Я не могу подыскать себе другой работы, так как у меня нет на то условий. Моя работа не требует никакой квалификации. Работаю я при литейном цехе на перевозке форм и литья».

«Сначала я работал помощником пекаря. Работа была ночная, тяжелая и малооплачиваемая. Товарищи уговаривали меня перейти на завод, и я перешел. Здесь я работаю с 1961 г. Специальность моя неинтересная, но зарабатываю я 1800 злотых. Моя работа не требует никакой квалификации. У меня нет условий для того, чтобы заниматься чем-нибудь другим или учиться. Живу я в деревне. Женат».

«Я работаю как неквалифицированный рабочий на погрузке машин. Моя работа не требует никакой квалификации. Но я не могу учиться, должен работать. Мой отец сторож, зарабатывает мало».

Эти рабочие плохо разбираются в делах своего предприятия. Сфера их интересов ограничивается текущими жизненными трудностями, а работа для них лишь средство преодоления этих трудностей.

Характерно для них мнение о своей профессиональной позиции. Они отдают себе отчет в том, что у них низкая производственная квалификация по сравнению с теми их товарищами, которые окончили профессиональное училище. Но они не считают, что их квалификация недостаточна для выполнения их работы. Такое убеждение является основой их уверенности в том, что они не потеряют работу, и одновременно (как следует из их высказываний) оправданием их пассивной позиции.

Поэтому они приписывают особую ценность такой работе, которая соответствует их знаниям и умению, т. е. такой, которая требует минимальной квалификации (часто это только кажется им так), работе неточной и малоответственной.

Основные черты работы, дающей удовлетворение этой группе молодых рабочих, — это работа, которая хотя внешне и не требует квалификации, малоответственная, но и при низкой профессиональной квалификации придает социальную значимость ее исполнителям, выражающуюся в довольно высоком заработке.

Следующим фактором, оказывающим воздействие на возникновение пассивной профессиональной установки по отношению к выполняемой работе, является, по нашему мнению, предстоящая служба в армии.

Для этой возрастной группы молодежи характерно троякое направление рассуждений. Одни из них считают, что бессмысленно делать какие-либо усилия в направлении реализации профессиональных планов, поскольку осуществление их сейчас невозможно. Эта категория рабочих независимо от того, удовлетворены они работой или нет, заявляет: «В настоящий момент я ничего не могу сказать относительно того, как сложится моя жизнь в будущем. Меня ждет военная служба»; «Та работа, которую я выполняю, неинтересная, монотонная и грязная. Я хотел уволиться и перейти на другую работу куда-нибудь в ремонтную мастерскую или в частную мастерскую, потому что я не люблю монотонной работы и не хочу в течение нескольких лет делать одно и то же. Но осуществление своего решения я отложил. Сейчас я не намерен поступать в техникум, хотя и хорошо понимаю, что учеба принесла бы мне много пользы, прежде всего я стал бы получать зарплату по высшей категории и мог бы перейти на должность техника. Скоро мне идти в армию, и поэтому все планы мне придется отложить на более позднее время».

Многие молодые рабочие, которые не принимают в настоящее время

никаких решений относительно будущего, свои профессиональные планы связывают со службой в армии. Они считают, что при современном уровне техники в армии существует возможность углубить свои профессиональные знания в рамках своей специальности или же получить новую специальность. Для примера можно привести некоторые их высказывания:

«Я окончил только семь классов и работаю рабочим на транспорте. Мне хотелось бы получить специальность. Мои материальные условия таковы, что я не могу учиться. Может быть, я попаду в такую часть, где смогу получить специальность. А сейчас мне трудно строить какие-нибудь планы».

«Мне трудно принимать сейчас какие-нибудь решения. Скоро я уйду в армию. Не знаю, что я буду делать по возвращении оттуда. Я рассчитываю на то, что в армии мне удастся получить другую специальность, например специальность шофера или радиотехника».

«Мои профессиональные планы очень неясные. Все зависит от того, в какой части я буду служить. Может быть, в армии я получу другую специальность, как мой товарищ».

Как видим, эта группа молодежи свою профессиональную карьеру ставит в зависимость от обстоятельств, связанных со службой в армии. С этой службой молодежь связывает свои надежды на будущее.

Часть молодых рабочих сейчас занята подготовкой к службе в армии. Продолжение учебы в школе или на курсах, чтение специальной литературы, проявление какой-либо инициативы, связанной с работой на производстве, — все это в каком-то смысле уже лежит вне их интересов. И независимо от того, довольны они своей работой или нет, свои дальнейшие планы они строят в зависимости от предстоящей им службы в армии.

Вот характерное для них высказывание: «Я окончил профессиональное училище, куда я поступил по уговорам родителей, ну и немного по собственному желанию. Я хотел окончить техникум, но сейчас не хочу приступать к учебе, потому что ухожу в армию. В связи с этим я поступил на курсы парашютистов, а это должно мне помочь попасть в десантные войска. Я хочу попасть в части «командос»».

Некоторые молодые рабочие хотят облегчить себе службу в армии тем, что учатся играть на музыкальных инструментах, посещают курсы шоферов и т. п.

Анализ представленных материалов по исследованию пассивной установки по отношению к выполняемой работе свидетельствует о том, что эта возрастная группа молодежи, несмотря на то что она не проявляет активного отношения к своей работе, все же проявляет кое-какие формы активности в других направлениях, не связанных с выполняемой ими производственной работой (обучение игре на музыкальных инструментах, шоферские курсы, спортивные занятия).

* * *

Во вступительной части настоящей работы мы сделали попытку представить в общих чертах основную функцию современных обобществленных предприятий и в зависимости от этого роль молодых рабочих с точки зрения их установок по отношению к выполняемой работе. Мы пытались также выяснить роль предприятия как социального института в формировании желательных установок молодежи и значение принимаемых им мер для реализации основной функции предприятия.

По этому вопросу существуют разные точки зрения на профессиональную роль рабочего на современном предприятии. Одна из них заключается в том, что профессиональная роль рабочего в промышленности сведена до минимума, что рабочие не проявляют никакой профессиональной активности ввиду того, что они выполняют лишь частичные работы, которые убивают всякую профессиональную гордость, самолюбие, что самой главной целью рабочего является стремление к таким вторичным ценностям, объясняющимся характером выполняемой работы, как заработок, престиж и т. п.

Вторую точку зрения на профессиональную роль рабочего представляют как социологи, интересующиеся проблематикой профессионального труда, так и практики — инженерно-технический персонал. Они считают, что неправы те, кто разделяет взгляд об ограниченности профессиональной роли рабочего, роли, объясняющейся разделением труда по сравнению, например, с изготовлением целого продукта, какое существовало в XVIII в. Все еще необходимо вмешательство рабочего в производственный процесс, изменился только характер производства. Отказ от определенного типа ручных операций и умений, которые заменены машинными операциями, должен быть компенсирован другими видами умений. Правильное выполнение рабочими своей производственной роли в большинстве случаев возможно только тогда, когда рабочие обладают большим запасом теоретических знаний, необходимых для определенных специальностей. Из такого понимания профессиональной роли рабочего вытекает потребность в профессиональной активности рабочих, и в особенности молодых, которые, приступая к производственному труду, начинают овладевать своей профессией почти с азов.

Принятые нами критерии измерения установок молодых рабочих по отношению к профессиональному труду помогли нам выявить, что у большинства молодых рабочих есть профессиональная гордость, что они осознают необходимость повышать свою квалификацию и проявляют в этом отношении инициативу. Проведенный нами анализ материала показывает, что для большинства молодых рабочих активность в сфере производства сопровождается активностью в области повышения производственной квалификации.

Такое отношение к труду как к профессии, а не только как к средству существования, разумеется, характерно не для всех молодых рабочих. Об этом свидетельствуют те данные, которые содержатся в данной работе. Определенный процент молодых рабочих не проявляет никакой профессиональной активности, что, однако, при более низком технологическом уровне производства на их рабочих местах не мешает им нормально функционировать на своих предприятиях как ценной рабочей силе.

Исследование показало, что существует ряд факторов, определяющих такое отношение молодежи к профессиональному труду. Значение этих факторов различно для разных групп молодежи. Однако четыре фактора кажутся нам доминирующими: возраст, образование, вид выполняемой работы и отношение инженерно-технического персонала к молодым рабочим.

Статистический анализ и анализ содержания собранного материала показал, что для молодых рабочих самой младшей возрастной группы (16—18 лет) характерна наиболее динамическая и активная установка в профессиональных делах, установка, которая полезна как для предприятия, так и для самой молодежи.

Анализ содержания материала показал, что социальный рост моло-

дежи сопровождается определенными социальными последствиями. По мере увеличения возраста молодых рабочих сфера чисто профессиональных интересов постепенно оттесняется внепрофессиональной сферой. А большой динамизм молодых рабочих самой младшей возрастной группы у молодежи более старшего возраста постепенно сменяется стабилизацией и приспособлением. Каждая из этих возрастных групп молодежи ставит перед собой собственный тип требований, предъявляют разные требования к руководству. Каждая из этих групп по-своему интерпретирует существующие факты и даже приписывает им другую систему ценностей.

Каждая возрастная группа молодежи предъявляет свои требования и к предприятию как институту. Возможно, что кажущееся бескорыстие представителей самой младшей возрастной группы у представителей самой старшей группы превращается в определенную систему экономических, социальных и организационных требований как компенсации за их усилия и вклад в работу.

Нам представляется, что система воздействия на формирование ожидаемых установок по отношению к профессиональному труду оказывается наиболее эффективной по отношению к самой младшей возрастной группе. Впрочем, существует целый ряд объективных обстоятельств, содействующих этому. Молодежь, приступающая к работе по окончании школы, еще не потеряла навыков систематического труда в усвоении новых знаний и умений. Роль предприятия должна в данном случае заключаться в укреплении и развитии этих навыков с целью приобретения необходимых знаний, вытекающих из самого характера выполняемой работы. Личная ситуация является для этой группы молодежи фактором, содействующим повышению профессиональной квалификации. У этих молодых рабочих еще нет своей семьи, поэтому все свободное время они тратят почти всецело на себя. Это время может быть использовано и для повышения профессиональной квалификации.

В большинстве случаев благоприятно выглядит и их материальное положение. Они еще находятся на иждивении родителей или же пользуются их помощью и в течение какого-то времени могут рассчитывать на эту помощь.

Руководство промышленными предприятиями должно обратить особое внимание на эту категорию рабочих и использовать все благоприятные обстоятельства с целью формирования ожидаемых установок молодых рабочих по отношению к выполняемой ими работе.

Молодежь возрастной группы 19—21 года уходит в армию, а по возвращении из армии ее профессиональная активность в силу различных причин ослабевает. У старших возрастов наблюдается рост внепрофессиональных интересов: товарищи, семья и т. д.

Те ситуации, которые сопровождают социальный рост молодежи, разумеется, не исключают профессиональной активности старших возрастных групп молодежи или людей, зрелых в профессиональном и социальном отношении. На это также указывает собранный в данной работе материал. Однако одновременно среди старших групп молодежи наблюдается ряд таких обстоятельств, которые затрудняют осуществление их профессиональных планов.

Существенным фактором профессиональной активности молодежи является образование, которое соответствует характеру выполняемой работы. Значительно более высокий процент с активной установкой по отношению к работе отмечается среди молодежи, имеющей профессиональное

образование, по сравнению с молодежью, не имеющей такого образования.

Отмечаемая зависимость между определенным типом установок рабочей молодежи по отношению к профессиональному труду и ее образованием должна привести к практическим выводам. Промышленные предприятия должны стремиться к тому, чтобы охватить профессиональным обучением как можно более широкие массы молодежи или же создать ей все условия для учебы в соответствующих институтах вне предприятия.

Важным фактором в формировании ожидаемых установок у рабочей молодежи оказался и сам род работы. Работа, более интересная по своему содержанию, требующая большей точности, самостоятельности, требующая не только ручных навыков, но также и профессиональной и теоретической подготовки, является существенным фактором, стимулирующим профессиональное честолюбие молодежи.

Большую роль в формировании требуемых установок у молодых рабочих может сыграть инженерно-технический персонал, воздействуя на ту молодежь, которая находится в его подчинении. Разумеется, эффективного воздействия на молодежь можно ожидать только тогда, когда, с одной стороны, инженерно-технический персонал убежден в том, что повышение профессиональной квалификации молодежи является важнейшим элементом в правильном решении поставленных перед ним производственных задач, а с другой стороны, когда этот персонал рассматривает молодежь как единое целое, т. е. если он будет учитывать профессиональное честолюбие молодежи.

Кроме того, инженерно-технический персонал должен выработать у молодежи, находящейся в его подчинении, убежденность в том, что она может рассчитывать с его стороны на соответствующее понимание и поддержку своих профессиональных требований.

Осуществление принципов формирования желаемых установок молодых рабочих по отношению к профессиональному труду требует систематического проведения эмпирических исследований, связанных с выработкой критериев правильной подготовки молодежи к профессиональному труду, исследований эффективности профессиональной подготовки, а также таких исследований, которые связаны с формированием ожидаемых установок молодых рабочих по отношению к профессиональному труду. Такие исследования создадут возможность для более рационального общественного использования такой потенциальной ценности, какой является молодежь, и для правильного руководства ее профессиональной подготовкой.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследования Ю. Тульского, с одной стороны, и ленинградских социологов, с другой — вряд ли строго сопоставимы между собой, несмотря на то что оба исследования имеют один и тот же предмет — отношение к труду рабочей молодежи. Поэтому остается повторить еще раз, что для организации сравнительных межгосударственных исследований, результаты которых были бы вполне сопоставимы и которые бы указывали на общность и различия протекаемых социальных процессов, нужен не только общий предмет исследования, но и единая методика сбора информации и общая техника обработки материалов.

Изложенные выше исследования могут быть сопоставлены прежде всего с методической точки зрения, поскольку они демонстрируют различный подход к анализу проблемы. Эти подходы не противостоят, а скорее дополняют друг друга. Каждый из методов обладает своими преимуществами и недостатками. Подход ленинградцев характеризуется стремлением к достаточно обоснованной статистической картине исследуемого процесса, стремлением подчинить процедуру исследования проверке заранее сформулированных гипотез, касающихся исследования факторов, определяющих изменение картины отношения к труду. Подход Ю. Тульского ближе к тому, что в социологии известно под названием монографического исследования.

Преимущество подхода Ю. Тульского — в более строгом употреблении термина «молодежь» и более жестком ограничении возрастных границ. Монографический метод позволяет автору более детально остановиться на проблеме соотношения молодежи и институций, учреждений, выделить те требования, которые предъявляет промышленное предприятие молодежи, рассмотреть влияние такого фактора, как призыв в армию и ожидание этого призыва, на отношение к труду. В исследовании ленинградцев эти проблемы почти полностью опускаются. Вместо этого предпринимается попытка осуществить строгий факториальный анализ и построить с помощью количественных измерений, выходящих за рамки простого табулирования, модель исследуемого процесса.

Различается у авторов и подход к центральной проблеме исследования. Ю. Тульский для получения некоторой картины отношения к труду на обследуемых предприятиях заранее конструирует типы: активное отношение, пассивное отношение и промежуточное между этими крайними позициями. Каждый из типов характеризуется некоторой суммой признаков. Так, активное отношение характеризуется намерением продолжать работу по данной профессии, овладевать связанными с ней знаниями и ориентированностью в делах завода. Информация относительно данных признаков собирается методом интервью.

11 Заказ № 412

В. А. Ядов, А. Г. Здравомыслов идут иным путем. Они вначале собирают информацию об отношении к труду по отдельным признакам, добиваясь максимально строгого контроля. И лишь затем на основании полученного материала предпринимают попытку типологии. К сожалению, эта попытка не доводится до конца, поскольку избранный путь гораздо сложнее. Ленинградцы получают четыре основных распределения, характеризующих разное отношение к труду в зависимости от полученных и проконтролированных в ходе исследования признаков объективного и субъективного порядка.

По-видимому, этими различиями в подходе к типологии объясняется и разница в одном немаловажном пункте исследования. По Тульскому получается, что в старших возрастных группах имеется бо́льшая доля рабочих с пассивным отношением к труду. По данным А. Г. Здравомыслова и В. А. Ядова видно, что с возрастом происходит процесс социализации в профессиональной сфере и это влечет за собой бо́льшую степень удовлетворенности работой и профессиональную устойчивость, более высокие производственные показатели и показатели инициативы. Однако есть основания предположить, что в данном случае за возрастом могут стоять некоторые скрытые переменные, характеризующие связанное с изменением возраста изменение в жизненной ситуации индивида (например, семейного положения, жилищных условий). Указанное различие может быть объяснено за счет различия в возрастных группировках и за счет различного понимания активности в двух исследованиях.

Следует отметить и некоторые общие тенденции отношения молодежи к труду, обнаруживающиеся в обоих исследованиях. Так, и в том и другом случае оказывается весьма существенным влияние содержания и характера труда на отношение к труду. Выяснение степени этого влияния важно потому, что именно здесь обнаруживается специфика отношения к труду молодежи.

В смешанных возрастных группах гораздо труднее выделить чистое влияние содержания и характера труда, которое оказывается функционально тесно связанным с влиянием зарплаты. У А. Г. Здравомыслова и В. А. Ядова это влияние обнаруживается при сравнении групп рабочих, различающихся между собой по содержанию и характеру труда, и при анализе оценки рабочими различных элементов рабочей ситуации. В исследовании, проведенном Ю. Тульским, это влияние также очевидно при сравнении между собой цехов с различными производственными условиями. Здесь показано, что различия цехов по производственным условиям сказываются самым существенным образом на требованиях, которые предъявляются рабочим как в отношении его производственной, так и общеобразовательной подготовки. Различия в соотношении общеобразовательного и специального элементов в образовании сказываются и на взаимоотношениях администрации и рабочих, и на перспективах роста, которые в свою очередь являются важными факторами отношения к труду.

Наши исследования указывают на то, что для большинства молодых рабочих характерно активное отношение к профессиональному труду. Молодежь высоко оценивает технические знания и понимает, насколько важны они для работы. Она видит необходимость повышения профессиональной квалификации и проявляет инициативу в этом отношении, инициативу, одинаково полезную как для самой молодежи, так и для предприятия, на котором она работает. Это характерно для исследуемой молодежи как в Польше, так и в Советском Союзе. Активное отношение к труду молодых

рабочих идет в ногу с повышенными требованиями к ним со стороны современной промышленности.

Нам кажется, что в обоих исследованиях факторы, влияющие на отношение к труду, одинаковы. К их числу помимо функционального содержания труда следует отнести уровень образования молодежи и конкретный вид выполняемой работы. Наши исследования показали, что богатый по своему содержанию, точный, требующий больших теоретических знаний труд создает предпосылки для удовлетворения работой, будит профессиональный интерес, создает гармонию между трудом и рабочим. Важным фактором, стимулирующим профессиональную активность молодежи, является, по нашему мнению, профессиональное образование, соответствующее выполняемой работе.

По данным Ю. Тульского, бо́льшую профессиональную активность проявляет та молодежь, которая приступает к труду, имея определенную теоретическую и практическую подготовку, полученную в школе и во время производственной практики на предприятиях. Такая молодежь более активна, нежели молодежь с профессиональной подготовкой, полученной уже на предприятии. Этот вывод, к сожалению не проверенный в работе ленинградских авторов, весьма важен в практическом отношении.

Из наших исследований вытекает, что не все молодые рабочие активно относятся к профессиональному труду. Значительная часть молодежи не проявляет профессиональной инициативы и никаких особых склонностей. Нам кажется, что этой группе молодежи в обоих исследованиях отведено слишком мало места.

Детальный анализ факторов, оказывающих влияние на пассивное отношение молодежи к профессиональному труду, а также сравнение этих факторов в обоих исследованиях могли бы иметь серьезное практическое значение для создания соответствующих условий в преодолении такого отношения к работе.

Однако следует учитывать и то обстоятельство, что в первом сравнительном исследовании такого типа при принятом нами методе работы мы не могли решить всех связанных с данной тематикой проблем. Проведение такого исследования требует особенно тщательной подготовки на первой его стадии. Ему должно предшествовать совместное обсуждение теоретических и методологических проблем, выбор инструмента и объектов исследований.

После разработки инструмента исследования целесообразно проведение пробного обследования, с помощью которого следует установить, существует ли идентичная реакция респондентов на данный ряд вопросов у обеих сторон, или же замечается какое-то расхождение в реакции отвечающих на вопросы. На основе такого обследования следует сделать предварительный анализ полученных данных, согласовать типологию и процедуру табулирования данных, а также произвести анализ тех материалов, которые по разным причинам не могут быть строго сопоставимы.

В целом представленный выше материал следует оценить как попытку, отражающую начальный этап межнационального сравнительного исследования, когда имеется общность в постановке вопроса и в проблематике, но не отработан достаточно строго согласованный методический и аналитический аппарат.

РАЗДЕЛ ТРЕТИЙ

УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНЖЕНЕРОВ

ВСТУПЛЕНИЕ

Сравнительные социальные исследования могут иметь двоякий характер. В одном случае они руководствуются сходными исследовательскими предпосылками, которые являются следствием идентичности поставленных проблем, решаемых эмпирическим путем. Затем применяются одни и те же исследовательские приемы, почерпнутые из арсенала эмпирических социальных исследований. Но существует и другая возможность. Можно сравнивать, как решается общая проблема, поставленная двумя различными исследовательскими коллективами и обусловленная различием в традициях и в специфике как самого исследовательского коллектива, так и объекта исследования.

Представленные результаты исследования сравнимы в этом последнем аспекте. В обоих случаях применялась однотипная техника исследования — анкетирование. Тем не менее данные, полученные в результате анализа, различны прежде всего с точки зрения различного состояния проведения исследований, посвященных инженерам и инженерно-техническим кадрам в обеих странах.

Возможно, в будущем будут созданы условия проведения сравнительных исследований в узком значении этого слова, т. е. таких исследований, когда при идентичных исследовательских предпосылках будут изучаться причины, лежащие в основе тождества, и различия в тех положениях, которые являются результатами сравниваемых эмпирических исследований.

Очевидно, в случае применения однотипной исследовательской техники (анкетирования) можно поставить вопрос о том, что представленные результаты польских и советских исследований взаимно дополняют друг друга.

Это взаимное дополнение выводов может иметь место в том смысле, что анализ социальной обусловленности профессиональной деятельности технических кадров представляет интерес для обеих стран независимо от того, решается ли данный аспект проблемы в результате обработки данных польских или советских исследований.

В целом можно рассматривать обе статьи как попытку представить определенный круг выводов, сделанных в результате анкетирования в зависимости от интересов и потребностей обоих исследовательских коллективов.

Результаты польских исследований, проведенных в 1963 г. среди инженеров, работающих на варшавских предприятиях тяжелой промышленности, представлены в связи с одной, довольно узкой проблемой, а именно проблемой профессиональной среды инженеров. Среда инженеров дана через призму системы межличностных отношений на промышленном пред-

приятии, отношений с руководящими лицами, коллегами и подчиненными, оценки отношения предприятия к работникам и роли институциональных и организационных факторов. Профессиональная среда представлена также с институциональной точки зрения, а также с точки зрения связей, интегрирующих инженерные кадры в более широкой, нежели предприятие, среде. Определенная информация получена на основе изучения профессиональных институтов, объединяющих инженеров одной и той же специальности, исследования принадлежности к общественно-политическим организациям, товарищеских связей, а также связей со своими коллегами вне своего предприятия, а также с лицами, имеющими иной тип образования.

В данном случае польское исследование касается проблематики социологии профессий.

Традиции польской интеллигенции обусловливают определенные элементы ее культурной и научной сферы, формирующиеся в результате исторического развития. В результате ряда причин, в особенности глубоких изменений, связанных с процессом индустриализации страны, наблюдаются иногда различия в культурном отношении между представителями технической интеллигенции, а также дистанции между различными должностными уровнями. Профессиональная среда представляет существенный интерес с точки зрения роли межличностных и профессиональных связей в жизни и работе инженеров. Эта проблема важна и с точки зрения постепенного стирания разницы в культурном отношении между отдельными социальными слоями общества, практического решения ряда вопросов, связанных с завоеванием позиций, определяемых образованием и определенной профессиональной ролью. Польское исследование касается данной проблематики.

Несколько иной характер имеет направленность исследований в статьях советских авторов А. А. Зворыкина и А. М. Гелюты.

Анализ анкет, проведенных на избранных промышленных предприятиях в различных городах Советского Союза, касается главным образом установок и оценки условий профессиональной работы инженерно-технических кадров. Анализируются удовлетворенность работой, характер труда, основные функции и т. д., а также взаимоотношения между подчиненными и руководящими лицами, причины текучести, жизненный уровень, свободное время. Инженеры представлены как часть охваченной исследованием профессиональной группы инженерно-технических работников.

Работа советских авторов охватывает широкий круг проблем развития инженерно-технических кадров, показывает их значение для народного хозяйства, формирование их потенциала на советских предприятиях.

Читатель с интересом ознакомится с широкой информацией, касающейся ряда проблем, связанных с техническими кадрами в социалистических странах. Дальнейшее развитие этих исследований даст возможность выработать основы сотрудничества, направленные на реализацию планов непосредственного сравнения социальной обусловленности роли технических кадров в процессе социалистической индустриализации, а также сопоставления установок, характерных для данного профессионального слоя.

А. А. ЗВОРЫКИН,
А. М. ГЕЛЮТА

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ТРУДА

ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ В СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЕ СОВЕТСКОГО ОБЩЕСТВА

Важнейшей социальной проблемой инженерно-технического труда является количественный анализ места инженерно-технических работников (ИТР) в социальной структуре советского общества и прогнозирование их роли на будущее. Для уяснения и отчасти решения этой задачи мы взяли статистические ряды, характеризующие динамику изменений за 1955—1965 гг.: 1) среднегодового числа рабочих и служащих в народном хозяйстве СССР; 2) то же о специалистах с высшим образованием; 3) в том числе инженеров; 4) то же о специалистах со средним специальным образованием; 5) в том числе техников. В результате были получены аналитические выражения, по которым произведен расчет предполагаемых данных на 1970, 1975, 1980 гг.

За период с 1955 по 1967 г. удельный вес лиц с высшим образованием увеличился с 4,5% до 6,6%, инженеров — с 1,2 до 2%, лиц со средним специальным образованием — с 6 до 9,4%, техников — с 1,6 до 3,7%. Расчеты по полученным аналитическим формулам показывают, что эта тенденция сохранится и для 1970, 1975 и 1980 гг., хотя процесс роста указанных групп неодинаков. В частности, несколько замедляется рост числа инженеров и техников, что едва ли можно признать нормальным, поскольку исследования на отдельных предприятиях, стоящих на высоком техническом уровне, показывают значительное увеличение количества инженеров и техников. Одновременно надо считаться и с тем, что проводимая сейчас экономическая реформа вносит свои коррективы в тенденции, наметившиеся за последние 10 лет. Ускоренный технический прогресс и его эффективность, безусловно, повысят удельный вес лиц с высшим образованием. в том числе инженеров, и лиц со средним специальным образованием, в том числе техников. Эта тенденция видна уже из сопоставления расчетных данных и фактических за 1968 г. Фактическое количество инженеров составило 2 168 тыс. человек против рассчитанного 1 727 тыс. человек, техников — 3 803 тыс. человек против рассчитанного 2 967 тыс. человек.

Большой интерес представляет динамика роста инженерно-технических работников, в том числе техников и инженеров, в промышленно-производственном персонале. Причем ИТР взяты здесь по числу инженерно-технических должностей, занимаемых дипломированными инженерами и техниками, лицами с высшим и специальным средним образованием, а также лицами с общим образованием, но имеющими большой опыт работы в

промышленности (практиками). Фактический удельный вес ИТР в структуре промышленно-производственного персонала в 1957—1967 гг. и расчетные данные на 1970, 1975, 1980 гг. показывают непрерывное увеличение удельного веса ИТР с 8,9% в 1957 г. до 11,4% в 1967 г. и до 18,7% в 1980 г. Также непрерывно увеличивается удельный вес техников с 3,3% в 1957 г. до 5,6% в 1967 г. и до 5,9% в 1970 г., хотя, по расчетным данным, к 1980 г. удельный вес их в структуре промышленно-производственного персонала несколько падает. Более устойчивым является удельный вес инженеров, хотя, по расчетным данным, он и на 1965 г., и на 1980 г. сохраняется на уровне 2%.

Вырастает удельный вес рабочих в промышленно-производственном персонале и падает удельный вес служащих. Эти тенденции, отражающие фактическую динамику за 1957—1965 гг., получат, безусловно, несколько иное выражение с учетом тех изменений, которые должны внести экономическая реформа и ускорение технического прогресса. Роль ИТР в промышленно-производственном персонале будет возрастать быстрее, чем об этом говорят расчетные данные.

Несколько сложнее ответить на вопрос об изменении внутренней структуры ИТР, в частности удельного веса дипломированных инженеров, техников. Анализ динамики ИТР и динамики дипломированных инженеров, техников и практиков как фактический, так и рассчитанный по аналитическим формулам на 1970, 1975, 1980 гг. дает, с одной стороны, рост каждой группы, с другой стороны, в связи с неодинаковыми темпами роста внутренняя структура ИТР меняется. Если сохранятся существующие тенденции, то расчетные данные говорят о возможности уменьшения удельного веса дипломированных инженеров и техников за счет увеличения практиков. Такая наметившаяся тенденция является ненормальной, и она должна быть выправлена рядом мероприятий, создающих более благоприятные условия для работы дипломированных инженеров и техников на предприятиях.

Проведенные нами исследования на ряде предприятий Советского Союза, в особенности на двух больших машиностроительных заводах в Москве и Харькове, показывают, что из-за условий труда, размеров зарплаты, ограниченных возможностей заниматься чисто инженерными вопросами дипломированные инженеры, а отчасти и техники переходят на работу в проектные и конструкторские организации.

Если в структуре промышленно-производственного аппарата наблюдается замедление роста удельного веса инженеров и техников, то среди научных работников процент инженеров увеличивается, что видно из приводимой ниже таблицы.

ТАБЛИЦА 1

УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ОТДЕЛЬНЫХ ГРУПП НАУЧНЫХ КАДРОВ В ОБЩЕЙ СТРУКТУРЕ КАДРОВ, ЗАНЯТЫХ В НАУКЕ

(в % к итогу)

	1954 г.	1964 г.	1970 г.	1980 г.
Всего	100	100	100	100
В том числе:				
технические науки	26,7	44,0	47,7	49,8
физико-математические науки	7,9	9,6	10,4	11,0
экономические науки	3,5	4,5	4,5	4,5

Эта таблица показывает не только резкое увеличение количества научных работников в 1954—1964 гг., но и продолжающийся рост, рассчитанный по аналитическим формулам на 1975 и 1980 гг.

Еще более характерным является повышение удельного веса лиц, занятых в группе технических наук, как раз там, где прежде всего сосредоточиваются квалифицированные инженерно-технические кадры, хотя эти кадры имеют значение и в других отраслях науки. Удельный вес кадров, занятых техническими науками, в 1954 г. составил 26,7%, в 1964 г. — 44, а в 1980 г. предполагается 49,8%. Почти 50% всех научных кадров будет сосредоточено к 1980 г. в группе технических наук.

КЛАССИФИКАЦИЯ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Социальные исследования, посвященные инженерно-техническим работникам, предполагают разработку классификации групп ИТР вначале по Советскому Союзу, затем в рамках СЭВ и, наконец, в международном масштабе. Важность подобной работы вытекает прежде всего из стремления проводить сопоставимые исследования и попытаться найти то общее и особенное, что свойственно социальным аспектам жизни инженерно-технических работников как в целом, так и по отдельным группам вначале в рамках одной страны, а затем в сопоставлении с другими странами.

В СССР классификация групп ИТР осуществляется различными способами. Систематически публикуются данные о количестве лиц с высшим и средним специальным образованием, занятых в народном хозяйстве СССР. В группе лиц с высшим образованием особо выделяются дипломированные инженеры, среди лиц со средним специальным образованием — техники. По опубликованным данным на 15 ноября 1968 г., в СССР было занято в народном хозяйстве (без военнослужащих) 2 168 тыс. дипломированных инженеров и 3 803 тыс. техников.

Другая форма учета связана со среднемесячным списочным составом трудящихся, работающих в промышленности. В этом составе есть группа «инженерно-технические работники», где учитываются лица, занимающие инженерно-технические должности и имеющие как высшее и среднее техническое образование, так и любое другое нетехническое высшее и среднее специальное образование. Сюда включаются лица, получившие только общее образование (практики).

Такое состояние статистики затрудняет сквозное исследование социальных проблем различных групп инженерно-технических работников. Поэтому приходится в разных случаях пользоваться или понятием «лица с высшим и средним специальным образованием», куда включаются дипломированные инженеры и техники, или понятием «инженерно-технические работники», определяемым их должностным положением.

Поскольку в данной работе не ставится задача репрезентативной выборки ИТР в стране (это возможно только в специальных статистических исследованиях и при переписи населения), изучение социальных проблем ИТР осуществлялось следующим образом: методом случайно-районированной выборки были взяты предприятия, проектные и конструкторские организации в Москве, Харькове, Киеве, Уфе, Семипалатинске (всего 10 точек) и была произведена репрезентативная выборка ИТР или по предприятию в целом, или по отдельным ведущим цехам, или по проектным

и конструкторским организациям. Большой интерес представляло раскрытие некоторых общих закономерностей, характеризующих социальную жизнь ИТР независимо от местонахождения предприятия.

В целях более углубленных исследований социальных проблем инженерно-технических работников была разработана классификация ИТР по характеру выполняемой работы (особо была выделена группа дипломированных инженеров). Эта классификация для советских предприятий сводится к следующим группам: 1) мастера; 2) старшие мастера и начальники участков; 3) руководители цехов (начальник цеха, зам. начальника, энергетик, технолог и т. д.); 4) рядовые инженерно-технические работники цехов; 5) руководители общезаводских служб (начальники отделов, бюро, секторов, лабораторий и т. д.); 6) рядовые инженерно-технические работники общезаводских служб.

Особо была выделена группа инженерно-технических работников в проектных, конструкторских организациях, в научно-исследовательских институтах с разбивкой: 1) руководители групп, отделов, 2) рядовые инженерно-технические работники.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ИТР СВОЕЙ РАБОТОЙ

Одной из важных задач исследования было выявить уровень удовлетворенности инженерно-технических работников условиями и организацией их труда, а также выяснить закономерные тенденции в их отношении к труду. Анкета содержала девять показателей, оценивающих удовлетворенность: 1) отношениями в коллективе, 2) отношениями с руководством, 3) заработком, 4) самостоятельностью в работе, 5) режимом работы, 6) заботой об ИТР, 7) оценкой труда ИТР, 8) условиями труда, 9) возможностью продвижения по работе. Общая степень удовлетворенности этими факторами показана в таблице 2.

Хотя в целом уровень удовлетворенности трудом на предприятиях Харькова и Уфы выше, чем в Москве, Киеве, Семипалатинске и Таллине, бросается в глаза общая закономерность в уровне удовлетворенности отдельными сторонами труда. Более высокая оценка дается таким факторам труда, как отношения в коллективе, отношения с руководителями, оценка самостоятельности в работе. Эти факторы занимают в основном первые три места. По всем шести городам на первом месте стоит удовлетворенность отношениями в коллективе. Здесь сказываются особенности социальных условий на советских предприятиях, на которых, за отдельными исключениями, господствуют здоровые отношения между различными прослойками ИТР, между ИТР и рабочими, между подчиненными и руководителями.

Затем следуют факторы, связанные с зарплатой, режимом работы (сменность, часы работы, темп работы) и с заботой о работниках предприятия. Некоторые отклонения, наблюдаемые по Уфе, Семипалатинску, Киеву и Таллину, не изменяют общей закономерности, так как на долю этих городов приходится около $^1/_3$ всех опрошенных ИТР. А основное количество исследуемых инженерно-технических работников — 1600 человек — приходится на предприятия Харькова и Москвы, где эта закономерность выражена более полно. Кроме того, следует учитывать специфику работы исследуемых предприятий Киева — проектных организаций и научно-исследовательских институтов. По Киеву, например, фактор «забота о работ-

ТАБЛИЦА 2

УРОВЕНЬ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ИТР УСЛОВИЯМИ И ОРГАНИЗАЦИЕЙ ТРУДА

(в % к числу отвечающих по предприятиям отдельных городов)

Показатели	Москва		Харьков		Уфа		Семипалатинск		Киев		Таллин		Всего массива	
	%	Место	%	Место	%	Место	%	Место	%	Место	%	Место	%	Место
1. Отношения в коллективе	88	1	96	1	90	2	86	1	88	1	91	1	90	1
2. Отношения с руководством	83	2	94	2	87	3	80	4	85	3	68	5	87	2
3. Самостоятельность в работе	82	3	92	3	86	4	83	2	87	2	85	3	84	3
4. Режим работы	81	4	83	5	92	1	84	3	88	1	91	1	84	3
5. Забота о работнике	56	5	78	6	67	7	64	7	54	8	56	6	65	5
6. Величина заработка	54	6	85	4	75	5	74	5	72	6	70	4	72	4
7. Условия труда	52	7	69	8	74	6	67	6	84	4	89	2	64	6
8. Оценка труда	50	8	70	7	67	5	51	8	74	5	56	6	61	7
9. Возможность продвижения	38	9	57	9	50	8	44	9	62	7	43	7	48	8

нике» вообще переместился на последнее место, а его место занял фактор «условия труда». И это естественно, ибо условия труда в проектных организациях и НИИ лучше, чем в производственных цехах крупных машиностроительных заводов, которые исследовались на примере предприятий Москвы и Харькова. Недостаточная удовлетворенность величиной заработка на этих и других исследуемых нами предприятиях указывает на возможность повышения эффективности работы инженерно-технических работников в условиях экономической реформы.

Недостаточная удовлетворенность режимом работы на предприятиях Москвы и Харькова связана с недочетами в организации труда инженерно-технических работников, занятых непосредственно на производстве, в частности с задержками ИТР на работе после окончания трудового дня (этот вопрос также будет освещен ниже). Наконец, недостаточная удовлетворенность заботой администрации об ИТР, особенно на предприятиях Киева, говорит о том, что руководители мало обращают внимания на совершенствование отношений с подчиненными.

Такие факторы, как условия труда, оценка труда, возможность продвижения по службе, занимают соответственно седьмое, восьмое и девятое место. Это наводит на мысль о том, что некоторые руководители мало уделяют внимания человеку, его нуждам и устремлениям.

Очевидно, нужно улучшить подготовку руководителей в области овладения методами научного управления, одним из решающих элементов которого является знание психологии работников. Это тем более важно, что природа социалистических отношений предполагает именно внимательное отношение к нуждам людей.

Характерно, что по всем городам, кроме Киева, наименьшую удовлетворенность вызывают перспективы продвижения по работе. Этот факт отражает реальные противоречия, существующие на советских предприятиях. С одной стороны, на советских предприятиях имеются большие возможности получения образования и повышения квалификации, в результате чего вчерашний рабочий получает подготовку техника, инженера, а инженер, работающий над собой, способен со временем вести все более квалифицированную работу. С другой стороны, возможности предприятия в отношении продвижения ИТР ограничены. В советской печати не раз поднимался вопрос о необходимости регламентировать продвижение ИТР и тем самым создать перспективу для лиц, длительно работающих на предприятиях.

Безусловно, представляет интерес разработка системы оплаты ИТР с учетом их квалификации, опыта и стажа работы в ряде случаев независимо от занимаемой должности.

Перейдем к рассмотрению данных вопросов применительно к отдельным группам инженерно-технических работников, перечисленных нами выше (см. стр. 171). Результаты опросов ИТР по группам представлены в таблице 3.

Из таблицы видно, что степень удовлетворенности убывает в основном в том же порядке, как и для ИТР в целом по предприятиям отдельных городов, однако здесь наблюдаются некоторые внутренние вариации (мы будем фиксировать только то, что характерно для нескольких групп в целом).

Для групп мастеров оценка заработка переходит на шестое место, а оценка труда и его условий занимает седьмое и восьмое место. Это объясняется тем, что положение мастеров как с материальной стороны, так и с точки зрения условий их труда и выполняемых функций наиболее неблагоприятно. Мастер обязан обеспечить выполнение производственного плана, организовать производственный процесс, решать все вопросы, связанные с подбором и расстановкой людей, с их взаимоотношениями. Недостаточная зарплата мастера, множество разнообразных обязанностей, большая ответственность рождают острую неудовлетворенность рядом факторов, и особенно оценкой и условиями труда. Такая же картина наблюдается и в

ТАБЛИЦА 3

УРОВЕНЬ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УСЛОВИЯМИ И ОРГАНИЗАЦИЕЙ ТРУДА ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПО ГРУППАМ

(в % к числу отвечающих по группам)

Показатели	I группа (мастера	II группа ст. мастера и нач. участков)	III группа руковод. цехов)	IV группа (ИТР цехов)	V группа руковод. состав общезавод. служб)	VI группа ИТР общезавод. служб	Киев	
							V группа руковод. НИИ)	VI группа (ИТР НИИ)
1. Отношения в коллективе	90	94	91	88	93	91	88	92
2. Отношения с руководством	84	89	85	86	92	90	85	84
3. Самостоятельность в работе	86	87	84	86	93	89	85	82
4. Режим работы	77	77	79	80	91	94	88	88
5. Забота о работнике	72	71	69	62	58	60	54	56
6. Величина заработка	68	75	78	68	76	52	71	80
7. Условия труда	59	62	63	64	60	63	84	80
8. Оценка труда	56	60	52	50	73	63	74	64
9. Возможности продвижения	43	53	41	40	58	50	62	46

группе старших мастеров и начальников участков, начальников цехов и ИТР цехов. Однако наиболее низкую удовлетворенность величиной заработка показали инженерно-технические работники общезаводских служб — шестая группа. ИТР и руководители общезаводских служб также менее всего удовлетворены условиями труда и заботой о работниках. В дальнейшем все эти стороны будут более глубоко проанализированы на основе материалов других разделов опроса. Общим недостатком здесь является невнимание руководителей заводов к общезаводским службам по сравнению с производственными цехами, которые «делают план». Огромные возможности общезаводских служб, где сосредоточены наиболее квалифицированные инженеры и техники, в полной мере еще не используются. И наконец, наиболее низким из всех факторов удовлетворенности трудом ИТР по группам является возможность продвижения по службе, о которой мы говорили выше.

АНАЛИЗ ХАРАКТЕРА ТРУДА ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Исследование характера труда инженерно-технических работников может быть предметом специального изучения. В настоящей работе из всего комплекса проблем были выделены три важнейших элемента, определяющие, в какой степени в работе ИТР преобладают функции инженерно-технические, экономические, а также не требующие специальных знаний и не свойственные занимаемой должности. Результаты опроса приведены в таблице 4.

Анализ данных показывает, что на первом месте по количеству ответов по всем шести городам стоят ответы о преобладании у ИТР инженерно-технических функций. Наибольший процент ответов приходится на Киев (89). Это объясняется спецификой предприятий Киева — научно-исследовательские институты и проектные организации с их преимущественно инженерной работой.

На второе место выдвигаются, за некоторым исключением (Харьков, Семипалатинск), функции, не требующие специальных знаний и не соответствующие занимаемой должности ИТР. Но даже и на харьковских предприятиях процент их довольно высок — 53.

ТАБЛИЦА 4

ХАРАКТЕР ТРУДА ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
(в % к числу отвечающих по предприятиям отдельных городов)

	Москва	Харьков	Уфа	Семипалатинск	Киев	Таллин	По всему массиву
1. Инженерно-технический характер	67	75	85	61	89	65	73
2. Экономический характер	26	60	21	32	18	36	35
3. Не требующий специальных знаний и не свойственный занимаемой должности ИТР	42	53	30	27	31	47	41

ТАБЛИЦА 5
ХАРАКТЕР ТРУДА ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПО ГРУППАМ
(в % к числу отвечающих по группам)

	I группа (мастера)	II группа (ст. мастера и нач. участков)	III группа (руковод. цехов)	IV группа (ИТР цехов)	V группа (руковод. общезавод. служб)	VI группа (ИТР общезавод. служб)	Киев	
							V группа (руковод. НИИ)	VI группа (ИТР НИИ)
1. Инженерно-технический характер	56	72	72	56	81	86	94	83
2. Экономический характер	36	56	60	43	28	25	23	12
3. Не требующий специальных знаний и не свойственный занимаемой должности ИТР	51	60	52	35	31	34	40	22

Ответы о преобладании экономических функций как по отдельным городам, так и в целом по всему массиву заняли третье место (исключение составили данные по Харькову). Как показало исследование, на харьковских предприятиях более благоприятное положение с характером труда ИТР, поскольку процент ИТР, заявивших о преобладании инженерно-технических и экономических функций, там выше, чем на промышленных предприятиях Москвы, Семипалатинска, Таллина. В Киеве самый низкий процент отметивших преобладание экономических функций — 18. Причина та же, что и указанная нами выше при рассмотрении инженерно-технических функций в научно-исследовательских институтах и проектных организациях этого города.

Большой интерес представляет сравнительное изучение преобладающих функций в работе среди отдельных групп ИТР.

Результаты ответов о характере труда инженерно-технических работников по группам представлены в таблице 5.

У ИТР, непосредственно работающих на производстве (первая и четвертая группы), инженерно-технические функции занимают значительно меньшее место, чем у ИТР научно-исследовательских институтов, проектных организаций и близко примыкающих к ним по специфике своей деятельности ИТР общезаводских служб (пятая и шестая группы в целом по всему массиву и пятая и шестая группы отдельно по Киеву). Зато у ИТР, непосредственно занятых на производстве, работа экономического характера играет довольно существенную роль, особенно у руководителей цехов,— 60%.

Немаловажное значение будут иметь повторные опросы и наблюдения на исследуемых предприятиях в условиях проведения экономической реформы, которая, безусловно, повысит удельный вес экономических функций у всех указанных выше групп инженерно-технических работников, хотя едва ли внесет существенные изменения в иерархию ответов по данному вопросу.

Наибольший интерес представляют ответы ИТР о преобладании деятельности, не требующей специальных знаний и не свойственной занимаемой должности. Вот, например, что отвечает технолог из Уфы: «Много времени занимают канцелярская работа, всевозможные отчетности и сбор

подписей у руководителей. Необходимо технологов освободить от этого или заменить форму отчетов по ОТМ». А ведущий конструктор из научно-исследовательского института в Киеве прямо говорит: «Нет счетных машин, кульмана, плохое вспомогательное оборудование. Приходится выполнять много работы, не свойственной ведущему конструктору; организационный, производственный процессы находятся на низком уровне». Рядовые конструкторы также отмечают, что им приходится выполнять работы, не входящие в круг обязанностей конструктора, занимающие много времени и не требующие высокой квалификации. Главный энергетик одного из производственных цехов на московском машиностроительном заводе пишет о том, что «слишком много времени уходит на решение вопросов материально-технического снабжения и очень мало остается для работы с людьми и оборудованием».

Эти ответы характеризуют уровень организации производства на предприятии. Здесь прослеживается та же четкая грань между ответами инженерно-технических работников, занятых непосредственно на производстве, и ИТР общезаводских служб с близко примыкающими к ним ИТР научно-исследовательских институтов и проектных организаций.

Наибольшее количество ответов о преобладании деятельности, не требующей специальных знаний, дали старшие мастера и начальники участков, руководители цехов и мастера — соответственно 60, 52 и 51%. Это свидетельствует прежде всего о еще довольно невысоком уровне организации труда непосредственно в производственных цехах предприятий (см. раздел «Трудности в деятельности инженерно-технических работников»).

Функции, не требующие специальных знаний, отнимают у ИТР пятой и шестой групп меньше времени, чем у инженерно-технических работников, занятых непосредственно на производстве. Но и здесь они еще довольно значительны — 40% у руководителей научно-исследовательских институтов и проектных организаций. Улучшение организации труда должно идти и на этих предприятиях.

ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ В РАБОТЕ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Для анализа характера деятельности инженерно-технических работников были выделены следующие функции: 1) связь с другими цехами и отделами, 2) контроль за подчиненными, 3) передача опыта работы, 4) распределение заданий, 5) организация работы на участке и в отделе, 6) контроль за дисциплиной, 7) планирование работы на участке, 8) воспитание коллектива.

Каждый отвечающий инженерно-технический работник должен был отметить, выполнялись ли перечисленные функции часто или иногда. Ниже даны проценты ответов ИТР, подчеркивающих, что те или иные функции выполнялись ими часто (см. таблицу 6).

Разумнее всего используют свое время инженерно-технические работники на харьковских предприятиях, так как внимание они уделяют главным образом организации работы на участках или в отделах (85%), в то время как на предприятиях других городов на первом месте стоит функция поддержания связи с другими подразделениями, цехами, отделами. Высокий процент ответов, подчеркивающих функцию связи с другими цехами

ТАБЛИЦА 6

ХАРАКТЕРИСТИКА ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ ВЫПОЛНЯЕМЫХ ИМИ ФУНКЦИЙ ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ ОТДЕЛЬНЫХ ГОРОДОВ В ЦЕЛОМ
(в % к числу опрошенных по предприятиям)

Выполняемые функции	Москва	Харьков	Семипалатинск	Уфа	Таллин	Киев	По всему массиву
1. Связь с другими подразделениями	56	68	52	43	60	40	66
2. Контроль за подчиненными	55	81	46	19	41	31	53
3. Передача опыта работы	50	78	43	24	32	30	61
4. Распределение заданий	53	84	45	20	38	42	57
5. Организация работы	50	85	49	15	35	37	49
6. Контроль за дисциплиной	55	84	45	21	35	28	52
7. Планирование работы	49	21	45	22	38	25	32
8. Воспитание коллектива	48	81	41	13	28	17	31

и отделами, говорит об организационных неувязках в производственном процессе.

При всей условности подобных опросов и субъективности ответов наблюдаются ярко выраженные особенности, которые говорят о преимущественном распространении тех или иных функций в отдельных группах ИТР. Эти особенности прежде всего относятся к руководящим инженерно-техническим работникам производственных цехов (первая, вторая, третья группы нашей классификации), затем к руководителям общезаводских служб, а также научно-исследовательских и проектных организаций (пя-

ТАБЛИЦА 7

ХАРАКТЕРИСТИКА РАЗЛИЧНЫМИ ГРУППАМИ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВЫПОЛНЯЕМЫХ ИМИ ФУНКЦИЙ
(в % к числу отвечающих по группам)

Выполняемые функции	I группа (мастера)	II группа (ст. мастера и нач. участков)	III группа (руковод. цехов)	IV группа (ИТР цехов)	V группа (руковод. общезавод. служб)	VI группа (ИТР общезавод. служб)	Киев	
							V группа (руковод. НИИ)	VI группа (ИТР НИИ)
1. Связь с другими подразделениями	55	70	77	48	60	41	53	26
2. Контроль за подчиненными	78	77	83	48	52	25	49	13
3. Передача опыта работы	72	75	80	49	53	25	50	10
4. Распределение заданий	88	90	64	54	48	21	48	37
5. Организация работы	83	89	85	37	41	21	39	36
6. Контроль за дисциплиной	84	86	68	27	40	26	43	13
7. Планирование работы	24	23	15	34	42	24	42	8
8. Воспитание коллектива	82	85	78	19	30	17	30	4

тая группа) и в последнюю очередь к рядовым инженерно-техническим работникам цехов, отделов и проектных организаций (см. таблицу 7).

Прежде всего следует отметить, что руководящие инженерно-технические работники основного производства (мастера, старшие мастера, начальники участков и руководители цехов) более рационально используют свое рабочее время. Первые четыре места здесь занимают следующие функции: 1) распределение заданий, 2) организация работы, 3) контроль за дисциплиной и 4) воспитание коллектива. Нужно признать положительным тот факт, что одно из первых мест у этих групп ИТР занимает функция воспитания коллектива. Правда, у руководителей цехов на второе и третье место выдвинулись функции контроля за подчиненными и передачи опыта работы вместо организации работы и поддержания дисциплины, как это имело место у первых двух групп ИТР — мастеров, старших мастеров, начальников участков.

Одно из последних мест (седьмое) занимает у рассматриваемых групп ИТР функция поддержания связи с другими участками и отделами. И в этом отношении руководящие инженерно-технические работники основного производства более рационально используют свое рабочее время по сравнению с ИТР в целом по предприятию. Однако и в этих группах функция связи с другими участками и отделами занимает довольно значительное место (55—77%). Здесь нужно отметить, что ответы на вопросы об основных функциях хорошо согласуются с ответами о преобладании функций, не требующих специальных знаний и не свойственных занимаемой должности. Таких ответов особенно много у ИТР, занимающих руководящие должности.

ТРУДНОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Недостаточная удовлетворенность условиями труда (восьмое место среди факторов, рассмотренных выше) [1] объясняется более подробно анализом трудностей, существующих в деятельности инженерно-технических работников (см. таблицу 8).

Процент ответов о трудностях в работе на исследуемых предприятиях различных городов неодинаков, но поразительно совпадает место каждого фактора на предприятиях Москвы и Харькова, где, как известно, опросы проводились на крупных машиностроительных заводах и число опрошенных составило $^2/_3$ всего количества (поэтому в сумме по всему исследуемому массиву мы имеем такую же расстановку оценок).

Итак, в соответствии с данными, приведенными в таблице, ответы расположены в нисходящем порядке от плохой организации труда к недостаточной теоретической подготовке (наименее неблагоприятный фактор). Совпадение этой последовательности для большинства предприятий позволяет предполагать, что она не случайна. Отклонение от указанной выше тенденции дают предприятия Уфы и Киева. Здесь следует учитывать специфику предприятий этих городов: в Киеве изучались, как мы уже отмечали выше, научно-исследовательские институты и проектные организации, а в Уфе преимущественно были опрошены инженерно-технические работники общезаводских служб, по роду своей деятельности примыкаю-

[1] См. раздел «Удовлетворенность ИТР своей работой».

ТАБЛИЦА 8

ОЦЕНКА ТРУДНОСТЕЙ В РАБОТЕ ИТР
(в % к числу опрошенных по предприятиям отдельных городов)

Трудности	Москва	Харьков	Семипалатинск	Уфа	Киев	Таллин	По всему массиву
1. Плохая организация труда	43	38	23	23	36	28	36
2. Отсутствие хороших исполнителей	32	28	20	15	24	30	28
3. Недостаток помощи со стороны руководства	31	26	18	33	19	21	29
4. Отсутствие хорошей документации	21	17	14	27	44	21	26
5. Недостаточный практический опыт	21	6	18	49	32	20	21
6. Недостаточная теоретическая подготовка	10	7	17	26	14	15	12

щие ближе всего к ИТР проектных организаций. На первое место здесь выдвинулись трудности, вызванные отсутствием хорошей документации и информации, играющих, как известно, очень важную роль в работе данных предприятий. Особенно четко это обстоятельство прослеживается, если обратиться к анализу оценки трудностей в деятельности отдельных групп инженерно-технических работников. Результаты опроса даны в таблице 9.

Данные таблицы показывают разницу в оценке трудностей инженерно-техническими работниками, занятыми непосредственно на производстве, и инженерно-техническими работниками научно-исследовательских институтов и проектных организаций с примыкающими к ним по характеру ответов ИТР общезаводских служб. Выше при анализе ответов в целом по

ТАБЛИЦА 9

ОЦЕНКА ТРУДНОСТЕЙ В РАБОТЕ ИТР ПО ГРУППАМ
(в % к числу опрошенных по группам)

Трудности	I группа (мастера)	II группа (ст. мастера и нач. участков)	III группа (руковод. цехов)	IV группа (ИТР цехов)	V группа (руковод. общезавод. служб)	VI группа (ИТР общезавод. служб)	Киев: V группа (руковод. НИИ)	Киев: VI группа (ИТР НИИ)
1. Плохая организация труда	47	51	46	28	37	28	40	32
2. Отсутствие хороших исполнителей	40	53	51	22	40	15	40	8
3. Недостаточная помощь со стороны руководства	33	39	36	16	20	24	32	6
4. Отсутствие хорошей документации	13	9	19	16	33	30	66	33
5. Недостаточный практический опыт	8	7	5	14	9	28	18	45
6. Недостаточная теоретическая подготовка	7	9	3	12	9	10	6	22

предприятиям отдельных городов нами уже была отмечена эта закономерность. Если перейти к оценке трудностей в работе ИТР основного производства, то и здесь, за небольшим исключением, прослеживается закономерность, отмеченная выше, для крупных машиностроительных заводов Москвы и Харькова, а также для предприятий Семипалатинска и Таллина в целом. Прежде всего бросается в глаза одинаковая иерархия трудностей для каждой группы ИТР. Расхождение наблюдается только в соседних ступенях. У мастеров, так же как и у всех ИТР цехов, на первом месте стоят недостатки в организации труда, на втором — отсутствие хороших исполнителей, на третьем и четвертом — недостаточная помощь со стороны руководства и недостаточная информация, на пятом и шестом месте — недостатки в практической и теоретической подготовке. Старшие мастера, начальники участков, руководители цехов и общезаводских служб на первое место выдвигают отсутствие хороших исполнителей и на второе место — плохую организацию труда. Все остальные ответы по значимости совпадают с ответами инженерно-технических работников в целом.

В процессе социологического исследования было предложено инженерно-техническим работникам высказать свое конкретное мнение о причинах, вызывающих трудности в их работе.

Почти все начальники цехов, их заместители и начальники смен отмечали наряду с другими причинами «отсутствие кадровых рабочих», «нехватку рабочих соответствующих квалификаций». О том же говорят механики и энергетики цехов. «Недостаток квалифицированных ремонтников...» — отмечает механик цеха сборки на московском машиностроительном заводе. «Плохо работают вспомогательные службы, плохое, изношенное оборудование, перебои с инструментом, теснота на участке, плохая вентиляция», — пишет один из начальников участка. О том же говорят мастера: «...неприятно работать, когда весь инструмент приходится „выбивать", причем инструмент плохого качества, быстро изнашивается; отсутствует хорошая восстановительная база, заказы выполняются несвоевременно и т. д.»

Много замечаний в адрес диспетчерской службы: «плохая диспетчерская служба, неравномерная подача деталей», «очень плохое материальное обеспечение», «перебои в подаче металла на участок», «дефицит по материалам и деталям», «плохая транспортировка деталей и узлов из других цехов», «неритмичная работа других цехов», «с начала месяца плохая подача деталей, а затем аврал» и т. д. Плохое состояние оборудования, сильная изношенность его, отмеченные многими мастерами и начальниками участков, усугубляются недостаточно четко поставленной ремонтной службой. «Очень плохо работают ремонтные службы. Невозможно вести профилактику ремонта оборудования и оснастки», — замечает один из мастеров моторного цеха.

Мастера, как правило, жалуются на отсутствие у них определенного рабочего места: «нет своего рабочего стола», «отсутствие нормальных рабочих мест и помещений для служб энергетика» и т. д. Как результат плохой организации труда многие мастера отмечают и отсутствие необходимой четкости в выполняемых ими функциях: «из-за плохой организации неизвестна граница моих обязанностей, а поэтому приходится выполнять чужие обязанности», «выполняю очень много бестолковой работы, где ума совершенно не нужно». И в качестве резюме можно привести очень меткое, по нашему мнению, высказывание одного мастера: «Мастер — жертва плохой организации труда».

ТАБЛИЦА 10

ЗАДЕРЖКИ ИТР НА РАБОТЕ ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ ОТДЕЛЬНЫХ ГОРОДОВ В ЦЕЛОМ
(в % ко всем опрошенным по предприятиям)

Задержки на работе	Москва	Харьков	Семипалатинск	Уфа	Киев	Таллин
1. 1—2 часа	47	19	42	49	36	37
2. Более 2 часов	17	14	16	5	3	3

Несколько иная картина наблюдается в ответах ИТР общезаводских служб и научно-исследовательских и проектных организаций Киева. На первом месте, за небольшим исключением, здесь стоит недостаток хорошей документации, на втором — плохая организация труда, на третьем и четвертом — недостаток практического опыта и помощи со стороны руководства, на пятом месте у ИТР общезаводских служб и проектных организаций — недостаток хороших исполнителей, что естественно, поскольку они не имеют прямого отношения к функции привлечения исполнителей.

Свидетельством невысокого уровня организации труда является задержка ИТР на предприятиях после окончания работы. В таблицах 10—11 приводятся данные как в целом по предприятиям отдельных городов, так и по группам ИТР.

Как видно из таблицы, особенно неблагоприятное положение складывается на предприятиях Москвы, Семипалатинска, Уфы (при суммировании ответов получаем соответственно 64, 58, 54% от общего количества опрошенных инженерно-технических работников этих предприятий). Если рассматривать данные таблицы по отдельным группам ИТР, то здесь в суммарном отношении наибольшее количество задерживающихся на работе относится к руководителям цехов, начальникам участков и мастерам — соответственно 65, 59, 54%. По этим же группам наблюдается и наибольший процент ответивших о задержках свыше 2 часов — 25, 28, 20. Рассмотренные нами факторы играют, по-видимому, не последнюю роль в степени удовлетворенности условиями и организацией труда в исследуемых группах инженерно-технических работников.

ТАБЛИЦА 11

ЗАДЕРЖКИ ИТР НА РАБОТЕ ПО ГРУППАМ ИТР
(в % к числу опрошенных по группам)

Задержки на работе	I группа (мастера)	II группа (ст. мастера и нач. участков)	III группа (руковод. цехов)	IV группа (ИТР цехов)	V группа (руковод. общезавод. служб)	VI группа (ИТР общезавод. служб	Киев	
							V группа (руковод. НИИ)	VI группа (ИТР НИИ)
1. 1—2 часа	34	31	40	32	33	22	50	24
2. Более 2 часов	20	28	25	13	14	23	5	1

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

В связи с проводимой на предприятиях экономической реформой в исследование был введен раздел, который должен был показать, как инженерно-технические работники оценивают дополнительные формы зарплаты, связанные со стимулированием различных видов деятельности, а именно: 1) перевыполнение плана; 2) повышение производительности труда; 3) организация ритмичной работы; 4) экономия материалов; 5) снижение себестоимости; 6) улучшение качества продукции; 7) внедрение новой техники; 8) модернизация старого оборудования [1].

Результаты опросов представлены в таблице 12.

Анализ данных показывает, что факторы стимулирования в целом больше действовали на предприятиях Харькова, чем на предприятиях других городов. Причем на многих предприятиях не совпадает не только уровень, но и направление стимулирования. Однако, за некоторым исключением, можно выделить на первые три места следующие группы факторов: 1) перевыполнение плана, 2) повышение производительности труда и 3) внедрение новой техники. Исключение составляют предприятия Москвы, где на первое место выдвинулся фактор «внедрение новой техники». Вызывает удивление, что на московских предприятиях фактор стимулирования за «повышение производительности труда» переместился на пятое место, хотя как раз московские предприятия испытывают большие трудности с рабочей силой и казалось бы, что ИТР завода должны быть нацелены в большей степени на решение этой проблемы.

ТАБЛИЦА 12

ОЦЕНКА ИТР СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В ЦЕЛОМ ПО ИССЛЕДУЕМЫМ ГОРОДАМ
(в % ко всем опрошенным по предприятиям)

Факторы стимулирования	Москва	Харьков	Семипалатинск	Уфа	Киев	Таллин	По всему массиву
1. Перевыполнение плана	52	85	69	68	47	76	69
2. Повышение производительности труда	33	74	52	48	20	45	48
3. Организация ритмичной работы	30	56	45	32	15	42	36
4. Экономия материалов	32	56	46	34	10	38	48
5. Снижение себестоимости	43	73	56	45	12	45	46
6. Улучшение качества продукции	38	63	61	45	23	36	56
7. Внедрение новой техники	56	74	47	56	44	62	59
8. Модернизация оборудования	28	42	33	29	12	30	38

[1] В анкете соответствующий вопрос был сформулирован следующим образом: «В какой мере стимулирует Вас существующая на Вашем предприятии система материального вознаграждения за: 1. перевыполнение задач и планов производства; 2. повышение производительности труда и т. д.?»

ТАБЛИЦА 13

ОЦЕНКА ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПО ГРУППАМ
(в % ко всем опрошенным по группам)

Факторы стимулирования	I группа (мастера)	II группа (ст. мастера и нач. участков)	III группа (руковод. цехов)	IV группа (ИТР цехов)	V группа (руковод. общезавод. служб)	VI группа (ИТР общезавод. служб)	Киев	
							V группа (руковод. НИИ)	VI группа (ИТР НИИ)
1. Перевыполнение плана	76	80	76	71	56	59	51	43
2. Повышение производительности труда	65	68	67	58	32	31	21	19
3. Организация ритмичной работы	56	58	70	40	26	25	16	14
4. Экономия материала	50	52	52	41	26	25	10	10
5. Снижение себестоимости	63	65	71	60	43	38	12	12
6. Улучшение качества продукции	63	50	58	40	41	38	23	23
7. Внедрение новой техники	68	66	72	50	66	58	53	35
8. Модернизация оборудования	42	36	41	35	17	23	14	10

На последнем месте среди факторов стимулирования стоит «модернизация оборудования». Несколько большую роль играет стимулирование по таким факторам, как «организация ритмичной работы», «экономия материалов», «снижение себестоимости» и «улучшение качества продукции». Эта общая картина говорит о том, что экономическое стимулирование инженерно-технических работников использовалось недостаточно, хотя здесь наиболее полно сочетаются интересы предприятия и интересы ИТР.

Переход к рассмотрению экономического стимулирования по группам ИТР (см. таблицу 13) прежде всего показывает резкое различие в уровне стимулирования между инженерно-техническими работниками производственных цехов и работниками общезаводских служб с близко примыкающими к ним ИТР научно-исследовательских институтов и проектных организаций.

Как видно из приведенных в таблице данных, уровень стимулирования инженерно-технических работников производственных цехов значительно выше, чем у ИТР общезаводских служб, научно-исследовательских институтов и проектных организаций. У инженерно-технических работников производственных цехов, так же как и по предприятиям в целом, первые три места по степени стимулирования занимают с некоторыми вариациями: 1) перевыполнение плана; 2) повышение производительности труда; 3) внедрение новой техники. На первом месте среди всех четырех групп ИТР производственных цехов стоит перевыполнение плана.

Наиболее высоко оценивают стимулирование по фактору «перевыполнение плана» начальники участков и старшие мастера — 80%, мастера и руководители цехов — 76%, т. е. те, от кого главным образом зависит выполнение плана. Несколько ниже и не только по рассматриваемому фактору оценивают степень материального стимулирования ИТР четвертой группы, т. е. прочие инженерно-технические работники цехов по нашей классификации — 71% опрошенных по этой группе.

У руководителей цехов среди факторов стимулирования кроме «перевыполнения плана» высокий процент получили такие факторы, как «внедрение новой техники», «снижение себестоимости», «организация ритмичной работы» — соответственно 72, 71, 70. Начальники участков и старшие мастера высоко оценивают также кроме «выполнения плана» стимулирование «производительности труда» — 68%. Высокую оценку среди мастеров по сравнению с другими группами получили такие факторы, как «улучшение качества продукции» — 63% и «модернизация оборудования» — 42%, хотя в целом по последнему фактору стимулирование стоит вообще на весьма низком уровне.

Тот факт, что «улучшение качества продукции» в ответах мастеров стимулируется больше, чем у какой-либо другой группы ИТР, следует признать положительным, так как мастер на производстве является одной из главнейших фигур, обеспечивающей хорошее качество выпускаемой продукции.

Переходя к группе ИТР общезаводских служб (руководители этих служб и их работники), а также ИТР научно-исследовательских институтов и проектных организаций, надо отметить, что здесь имеет место некоторое смещение наиболее высоких оценок стимулирования. Так, руководители общезаводских служб и руководители научно-исследовательских институтов (пятая группа ИТР по нашей классификации) наиболее высоко оценивают стимулирование по фактору «внедрение новой техники» — соответственно 66 и 53%. ИТР общезаводских служб и научно-исследовательских институтов (шестая группа), так же как и инженерно-технические работники производственных цехов (первая, вторая, третья и четвертая группы), на первое место ставят стимулирование за «перевыполнение планов производства». Однако стимулирование за «повышение производительности труда» по сравнению с данными ИТР производственных цехов перемещается с третьего места на четвертое и пятое.

В ходе социологического исследования инженерно-техническим работникам было предложено следующее: «Изложите подробно Вашу точку зрения по вопросам стимулирования производственной деятельности на Вашем участке работы». В ответ на это пожелание старший инженер-конструктор одного из научно-исследовательских институтов указывает, что «существующая система стимулирования очень громоздка. Приступая к работе (новой), нет уверенности, что получишь премию, так как вмешиваются факторы, не зависящие от нас». Ведущий конструктор на этом же предприятии говорит о том, что «условия стимулирования за разработку новой техники оставляют желать много лучшего. Труд конструктора — творца машин — недооценивается». А вот, например, ведущий конструктор отдела главного конструктора московского машиностроительного завода пишет: «Конструктора следует вознаграждать за выполняемое им задание, а не за работу, выполненную предприятием в целом».

Начальник цеха этого же завода говорит о том, что стимулирование необходимо осуществлять «по показателям работы своего коллектива и особенно за экономию инструмента, а не в зависимости от работы всего завода в целом».

Вызывает удивление, что на последнем месте у работников общезаводских служб (пятая и шестая группы) стоит стимулирование за модернизацию существующего оборудования. Это говорит о том, что общезаводские службы несколько оторваны от задач совершенствования техники, хотя в этом отношении они не отличаются от ИТР основного производст-

ва, а также от ИТР научно-исследовательских институтов и проектных организаций, для которых, как правило, модернизация оборудования стимулируется довольно слабо.

Многие инженерно-технические работники в своих предложениях отмечают необходимость поощрения по этому фактору. Вот что пишет один из ведущих инженеров научно-исследовательского института Киева: «Кроме стимулирования за новую технику, необходимо стимулировать за модернизацию оборудования». Инженер-конструктор из Уфы отмечает, что необходимо стимулировать «за хорошее выполнение работы, за своевременное и грамотное решение конкретных разработок, за модернизацию».

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ПОДЧИНЕННЫХ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Центральное место среди социальных аспектов труда инженерно-технических работников занимает вопрос о взаимоотношениях подчиненных и руководителей. На это обращают внимание и зарубежные исследователи. Характер взаимоотношений подчиненных и руководителей — важнейший элемент научной организации труда, удовлетворенности трудом. Поэтому этой проблеме в данном исследовании уделялось особое внимание. Вопросы были сформулированы следующим образом: 1) как оценивают руководители свои отношения с подчиненными? 2) как рассматривают подчиненные свои отношения с руководителями? 3) оценка взаимоотношений с руководителями по трем рубрикам: а) хорошие отношения, б) нейтральные отношения, в) неудовлетворительные отношения.

Как оценивают руководители различных рангов свои отношения с подчиненными? Общие итоги опросов руководящих инженерно-технических работников как в целом по предприятиям отдельных городов, так и по различным группам представлены в таблицах 14 и 15.

Общие итоги опросов показывают, что руководители, как правило, считают эти отношения хорошими. Несколько ниже процент положительной оценки отношений с подчиненными в Таллине — 62. В этом же городе самый высокий процент отрицательной оценки руководящими инженерно-техническими работниками своих отношений с подчиненными — 38.

Анализ отношений руководителей с подчиненными по группам дает так же, как и в целом по предприятиям отдельных городов, благоприятную картину. Наиболе часто положительно оценивают свои отношения с подчиненными начальники участков и старшие мастера — 94% опрошен-

ТАБЛИЦА 14

ОЦЕНКА РУКОВОДЯЩИМИ ИТР СВОИХ ОТНОШЕНИЙ С ПОДЧИНЕННЫМИ В ЦЕЛОМ ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ ОТДЕЛЬНЫХ ГОРОДОВ

(в % к числу опрошенных по этим городам)

Оценка отношений	Москва	Харьков	Семипалатинск	Уфа	Киев	Таллин	По всему массиву
1. Положительная	86	94	74	77	88	62	78
2. Отрицательная	6	2	5	6	5	38	5

ТАБЛИЦА 15

ОЦЕНКА РАЗЛИЧНЫМИ ГРУППАМИ РУКОВОДЯЩИХ ИТР СВОИХ ОТНОШЕНИЙ С ПОДЧИНЕННЫМИ

(в % к числу опрошенных по группам)

Оценка отношений	I группа (мастера)	II группа (ст. мастера и нач. участков)	III группа (руковод. цехов)	V группа (руковод. общезавод. служб)	Киев
					V группа (руковод. НИИ)
1. Положительная	92	94	84	92	88
2. Отрицательная	2	3	5	2	11

ных, затем — мастера и руководители общезаводских служб. И наиболее низкую оценку своим отношениям с подчиненными среди всех групп дают руководители цехов — 84%. Однако и эта оценка, как можно видеть, является достаточно высокой.

Второй вопрос характеризует не отношение руководителей к подчиненным, а отношение подчиненных к руководителям. На этот вопрос должны были ответить все инженерно-технические работники, поскольку в своей работе все они выступают не только как руководители, но и как подчиненные. Результаты опросов инженерно-технических работников, характеризующие их отношения с руководителями, приведены в таблицах 16 и 17.

Общие ответы по предприятиям отдельных городов в целом дают благоприятную картину: подчиненные, как правило, дают хорошую оценку своих отношений с руководителями. Исключение составляет, так же как и в первом вопросе, город Таллин. Инженерно-технические работники на исследуемых предприятиях этого города дают относительно низкую оценку своих отношений с руководителями — 68%. И соответственно отрицательная оценка этих отношений также здесь самая высокая — 32% по сравнению с другими городами. Эти данные свидетельствуют о том, что на исследуемых предприятиях Таллина назрела необходимость постановки более глубоких и детальных исследований с целью выявления причин, вызывающих такие явления. Анализ взаимоотношений подчиненных с руководителями по отдельным группам ИТР показывает, что отношения эти в основном хорошие. Более высоко оценивают свои отношения с началь-

ТАБЛИЦА 16

ОЦЕНКА ПОДЧИНЕННЫМИ ИТР СВОИХ ОТНОШЕНИЙ С РУКОВОДИТЕЛЯМИ В ЦЕЛОМ ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ ОТДЕЛЬНЫХ ГОРОДОВ

(в % к числу опрошенных по этим городам)

Оценка отношений	Москва	Харьков	Семипалатинск	Уфа	Киев	Таллин	По всему массиву
1. Положительная	83	94	80	87	84	68	87
2. Отрицательная	10	6	7	7	12	32	8

ТАБЛИЦА 17

ОЦЕНКА ПОДЧИНЕННЫМИ СВОИХ ОТНОШЕНИЙ С РУКОВОДИТЕЛЯМИ ПО ОТДЕЛЬНЫМ ГРУППАМ ИТР
(в % к числу опрошенных по группам)

Оценка отношений	I группа (мастера)	II группа (ст. мастера и нач. участков)	III группа (руковод. цехов)	IV группа (ИТР цехов)	V группа (руковод. общезавод. служб)	VI группа (ИТР общезавод. служб)	Киев	
							V группа (руковод. НИИ)	VI группа (ИТР НИИ)
1. Положительная	84	89	85	86	92	90	85	84
2. Отрицательная	9	10	7	6	5	7	11	12

ством руководители и ИТР общезаводских служб — соответственно 92 и 90% опрошенных считают их хорошими.

На последнем месте по удовлетворенности своими отношениями с руководителями стоят мастера и руководители цехов, а также ИТР и руководители научно-исследовательских институтов и проектных организаций — соответственно 84 и 85%.

Полученные ответы по первому и второму вопросам характеризовали отношения инженерно-технических работников в общем как хорошие. Но наряду с этим был поставлен контрольный вопрос об оценке ИТР отношений со своим непосредственным руководителем, причем этот вопрос включал, как указывалось выше, подвопросы: хорошие отношения, нейтральные отношения, неудовлетворительные отношения. Ответы ИТР на этот последний вопрос менее благоприятны, чем ответы на более общие вопросы о взаимоотношениях.

Наиболее высокий процент ИТР, оценивающих свои отношения с непосредственными руководителями как неудовлетворительные, относится к предприятиям Киева, Харькова и Москвы — соответственно 23, 21, 20. Рассмотрим по этим городам оценку отношений с непосредственным руководителем по отдельным группам ИТР.

Наиболее положительно оценивают свои отношения с руководителями инженерно-технические работники общезаводских служб. Однако эти оценки ниже приведенных выше общих оценочных ответов по этой группе опрошенных ИТР (90%).

Больше всего говорят о неудовлетворительных отношениях с руководителями старшие мастера и начальники участков, мастера, руководители цехов. Причем характерно, что мнение москвичей и харьковчан почти полностью совпадает. Здесь неудовлетворенность отношениями с непосредственными руководителями по данным группам выше средних показателей для заводов в целом. Наибольший процент неудовлетворенных своими отношениями с непосредственными руководителями показали руководители научно-исследовательских институтов и проектных организаций — 28% опрошенных (см. таблицы 18, 19). Причиной этого, по-видимому, является более обостренное восприятие руководством отделов и лабораторий отдельных недостатков в методах руководства в НИИ и конструкторских бюро.

Однако в целом, как показало наше исследование, взаимоотношения между подчиненными и руководителями являются хорошими, что еще раз

ТАБЛИЦА 18

ОЦЕНКА ПОДЧИНЕННЫМИ ОТНОШЕНИЙ СО СВОИМИ НЕПОСРЕДСТВЕННЫМИ РУКОВОДИТЕЛЯМИ В ЦЕЛОМ ПО ЗАВОДАМ ОТДЕЛЬНЫХ ГОРОДОВ

(в % к числу опрошенных по этим городам)

Оценка отношений с непосредственными руководителями	Москва	Харьков	Семипалатинск	Уфа	Киев	Таллин	По всему массиву
1. Хорошие	62	74	67	54	59	64	64
2. Нейтральные	33	23	18	43	31	18	29
3. Неудовлетворительные	20	21	5	19	23	6	20

ТАБЛИЦА 19

ОЦЕНКА ПОДЧИНЕННЫМИ ОТНОШЕНИЙ СО СВОИМИ НЕПОСРЕДСТВЕННЫМИ РУКОВОДИТЕЛЯМИ ПО ОТДЕЛЬНЫМ ГРУППАМ ИТР

(в % к числу опрошенных по группам)

Оценка отношений с непосредственными руководителями	Москва/Харьков						Кие.	
	Мастера	Ст. мастера, нач. участков	Руковод. цехов	ИТР цехов	Руковод. общезавод. служб	ИТР общезавод. служб	Руковод. НИИ	ИТР НИИ
1. Хорошие	66/65	57/73	62/76	55/79	65/79	73/84	69	60
2. Нейтральные	25/28	30/26	33/15	18/20	21/18	29/24	24	38
3. Неудовлетворительные	21/25	25/26	22/30	11/7	15/19	14/20	28	19

подчеркивает особенность социальных условий на советских предприятиях, где господствуют здоровые отношения между различными группами ИТР, между ИТР и рабочими.

ОЦЕНКА ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ ПОЛОЖИТЕЛЬНЫХ И ОТРИЦАТЕЛЬНЫХ КАЧЕСТВ СВОИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Оценка ИТР своих непосредственных руководителей имеет огромное значение для понимания социальных отношений, существующих в производственных коллективах, и для выявления резервов повышения эффективности труда инженерно-технических работников. Она показывает, в какой степени руководители обладают необходимыми знаниями и навыками, которые определяют искусство каждого руководителя. В анкете этот пункт был сформулирован следующим образом: «Ниже приводятся черты, свойственные некоторым руководителям. Какими из этих черт, по Вашему мнению, обладает Ваш непосредственный руководитель?» Далее дано перечисление 24 черт. Ответы были объединены в две группы: положительные и отрицательные черты руководителя. Результаты опроса даны в таблицах 20 и 21.

ТАБЛИЦА 20

ОЦЕНКА ПОЛОЖИТЕЛЬНЫХ ЧЕРТ НЕПОСРЕДСТВЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ (в % к числу опрошенных по этим городам)

Положительные черты	Москва	Харьков	Семипалатинск	Уфа	Таллин	Киев	По всему массиву
1. Хороший специалист	52	54	52	52	51	50	53
2. Знает свою работу как руководитель	76	63	53	55	61	52	64
5. Справедлив, никому не покровительствует	38	40	33	30	39	31	38
7. Следует указаниям, но критически их воспринимает	33	37	29	46	43	39	35
10. При принятии решения советуется с подчиненными	39	72	37	36	42	42	47
13. Сочетает настойчивость, требовательность с чуткостью	30	43	35	27	24	17	34
14. Внимательно относится к просьбам	38	44	40	38	41	36	39
16. Информирует подчиненных о решениях руководства	38	62	39	33	29	33	42
21. Искренен, говорит свое мнение в лицо	30	39	34	26	23	20	34
23. Всегда готов оказать помощь в работе	40	42	44	39	42	33	39
24. Не боится брать на себя ответственность	37	47	42	32	38	26	40

Среди положительных оценок на первом месте по количеству ответов стоит оценка деловых качеств. Это не случайно. Именно данный критерий как универсальный является часто единственным. Это говорит об улучшении качества руководства. Получены следующие показатели для всех городов: «знает свою работу как руководитель» — 64% от количества опрошенных; «хороший специалист» — 53%; «при принятии решений советуется с подчиненными» — 47%; «информирует подчиненных о решениях руководства» — 42%; «не боится взять на себя ответственность» — 40%; «внимательно относится к просьбам подчиненных» — 39%; «всегда готов оказать помощь в работе» — 39%; «справедлив, никому не покровительствует» — 38%; «следует указаниям руководства, но критически их воспринимает» — 35%; «сочетает настойчивость, требовательность с чуткостью» — 34%; «искренен, говорит свое мнение в лицо» — 34%.

Все это показывает, какую большую роль играет совершенствование взаимоотношений руководителя с подчиненными и как плодотворно могло бы повлиять на все стороны работы повышение положительных качеств руководителя.

Другая группа ответов — прямые отрицательные оценки руководителей, которые даны в таблице 21.

Сопоставление количества положительных и отрицательных ответов приводит к выводу, что отрицательных ответов значительно меньше — по отдельным чертам от 7 до 19%. Затем независимо от разного характера этих ответов наблюдается определенная закономерность, общая для различных городов. На первом месте по числу ответов везде идут такие черты: «мало интересуется мнением подчиненных» — 19% для всех горо-

ТАБЛИЦА 21

ОЦЕНКА ОТРИЦАТЕЛЬНЫХ ЧЕРТ НЕПОСРЕДСТВЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ
(в % к числу опрошенных по этим городам)

Отрицательные черты	Москва	Харьков	Семипалатинск	Уфа	Таллин	Киев	По всему массиву
3. Держится на расстоянии, с ним трудно говорить	18	8	6	9	8	11	10
4. Мало интересуется мнением подчиненных	19	18	14	23	16	22	19
8. Не критически принимает распоряжения, безразличен к работе	10	5	8	5	7	12	8
9. Не терпит никаких обсуждений распоряжений	17	18	11	21	10	13	17
15. Не учитывает возможностей подчиненных	15	16	9	19	11	16	16
17. Не допускает самостоятельности в работе	9	9	10	9	5	7	9
19. Без видимых причин меняет распоряжения	6	5	6	11	5	11	7
20. Придирчив, выискивает мелкие ошибки	12	10	12	9	8	12	11

дов (от 23 до 14% — для отдельных городов), «не терпит никаких обсуждений своих распоряжений» — 17% (от 17 до 11%), «не учитывает возможностей подчиненных» — 16% (от 9 до 18%). Последующие пункты не дают ярко выраженной закономерности.

Итак, на предприятиях, где был проведен опрос, большое количество опытных руководителей, однако специальное обучение искусству руководства могло бы принести здесь большую пользу.

ПРИЧИНЫ УХОДА ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С ПРЕДПОСЛЕДНЕГО МЕСТА РАБОТЫ

Важным показателем неудовлетворенности трудом является уход с работы, и причины ухода в ряде случаев показывают истоки этой неудовлетворенности. В анкете вопрос был поставлен так: «Ниже перечислены причины, по которым работники уходят с одного места работы на другое. Прочтите этот список и укажите, подчеркнув соответствующий номер, те или иные причины, которые больше всего вызвали Ваш уход с предыдущего места работы». Были выдвинуты 18 альтернативных причин, которые при обработке ответов сведены в восемь следующих групп (проценты ответов при этом суммировались): 1) желание продолжать образование (невозможность продолжать учиться работая); 2) плохие взаимоотношения (плохие отношения с товарищами по работе, плохие отношения с руководством, плохие отношения с подчиненными, отсутствие правильной оценки вклада работника в деятельность предприятия); 3) неинтересная работа

ТАБЛИЦА 22

ПРИЧИНЫ УХОДА С ПРЕДЫДУЩЕГО МЕСТА РАБОТЫ
(в % к числу опрошенных по этим городам)

Причины ухода с работы	Москва	Харьков	Уфа	Семипалатинск	Киев
1. Желание продолжать образование	20	7	21	39	22
2. Плохие взаимоотношения	41	5	55	50	45
3. Неинтересная работа	47	14	37	39	41
4. Желание сменить профессию	16	4	13	13	16
5. Плохие условия труда	38	10	18	43	42
6. Низкие заработки	27	9	25	33	36
7. Плохие жилищные условия	4	11	17	13	16
8. Прочие причины	12	10	10	10	20

(неинтересная, тяжелая, монотонная работа); 4) желание изменить профессию; 5) плохие условия (плохие физические условия труда, неудобное время работы, неудобная дорога до места работы, частые командировки); 6) низкие заработки; 7) плохие жилищные условия; 8) прочие причины (плохое состояние здоровья, семейные соображения).

Группировка фактов несколько условна, но она позволила представить себе причины текучести кадров инженерно-технических работников. Из 2213 опрошенных ИТР ответили на вопрос о переходе с последнего места работы 725 человек, или 30%. Сводную картину количества ответов дает таблица 22.

Некоторые особенности показателей по Киеву объясняются тем, что здесь речь идет о научно-исследовательских институтах и проектных организациях, которые, как правило, сильнее привлекают работников по сравнению с промышленными предприятиями. На первом, втором и третьем месте во всех городах за некоторыми отклонениями идут плохие взаимоотношения, неинтересная работа, плохие условия труда, на четвертом, пятом и шестом месте — низкие заработки на предыдущей работе, желание продолжить образование, семейные причины, на седьмом и восьмом месте — плохие жилищные условия и стремление сменить профессию. По группе «плохие взаимоотношения» отклонения наблюдаются только по Харькову; по пункту «неинтересная работа» — незначительные отклонения (четвертое место вместо пятого) по Семипалатинску и Киеву; по группе «плохие условия труда» — небольшие отклонения по Уфе; по группе «низкие заработки», которая в целом стоит на четвертом месте, незначительно выделяются Семипалатинск и Харьков; по группе «желание продолжать образование» несколько выделяется Харьков; по группе «семейные причины» — Уфа; по группе «плохие жилищные условия» — Киев.

Итак, при анализе ответов довольно отчетливо проступают основные причины ухода с последнего места работы: плохие взаимоотношения, неинтересная работа, плохие условия труда, низкие заработки, желание продолжать образование и др. На основании данных четко вырисовывается общая картина текучести инженерно-технических кадров. Улучшение вза-

ТАБЛИЦА 23

ПРИЧИНЫ УХОДА С ПРЕДЫДУЩЕГО МЕСТА РАБОТЫ ПО ГРУППАМ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

(в % к числу опрошенных по группам)

Причины ухода с работы	I группа (мастера)	II группа (ст. мастера, нач. участков)	III группа (руковод. цехов)	IV группа (ИТР цехов)	V группа (руковод. общезавод. служб)	VI группа (ИТР общезавод. служб)	Киев: V группа (руковод. НИИ)	Киев: VI группа (ИТР НИИ)
1. Желание продолжать образование	12	51	16	20	15	27	22	22
2. Плохие взаимоотношения	27	74	58	35	65	49	48	43
3. Неинтересная работа	7	28	36	35	45	54	40	41
4. Желание изменить профессию	10	38	15	9	14	18	17	15
5. Плохие условия труда	40	79	28	24	31	38	50	37
6. Низкие заработки	29	40	16	41	22	30	43	22
7. Плохие жилищные условия	26	37	5	22	27	28	11	17
8. Прочие причины	23	49	16	16	14	21	23	21

имоотношений, более внимательное отношение к нуждам инженерно-технических работников, создание условий для продолжения образования, повышение заработков и интереса к работе и другие меры по устранению текучести инженерно-технических кадров сейчас теснейшим образом связаны с проведением в жизнь экономической реформы, которая открывает новые возможности для закрепления инженерно-технических работников на предприятиях.

Перейдем теперь к анализу ответов о причинах ухода с предыдущего места работы по отдельным группам инженерно-технических работников (см. таблицу 23).

В группе мастеров «плохие условия труда» стоят на первом месте, на втором месте — «низкие заработки», на третьем — «плохие взаимоотношения», на четвертом — «плохие жилищные условия», на пятом — «семейные обстоятельства», на шестом — «желание продолжать образование», на седьмом — «желание сменить профессию» и на восьмом — «неинтересная работа». В группе начальников участков на первом месте стоят «плохие условия труда», на втором — «плохие взаимоотношения», на третьем — «желание продолжать образование», на четвертом — «семейные обстоятельства», на пятом — «низкие заработки», на шестом — «плохие жилищные условия», на седьмом — «желание сменить профессию» и на восьмом — «неинтересная работа». Мы не будем перечислять ранжировку мест по остальным группам, она видна из таблицы.

Как видно, структура ответов по группам достаточно пестрая, но всегда различная для каждой группы. Если в первой и второй группах на первом месте стоят «плохие условия труда», то во второй группе процент ответов такого рода почти в 2 раза больше. Для третьей группы на первом месте стоят «плохие взаимоотношения», для четвертой — «низкие заработки», для пятой — «плохие взаимоотношения» и для шестой — «неинтересная работа». Анализ этих данных показывает, какие факторы вызывали неудовлетворенность трудом на предыдущей работе.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ

Для изучения того, как используется свободное время, были поставлены вопросы о распределении его в следующих направлениях: 1) работа по дому, занятия с детьми, 2) прогулки, чтение, кино, телевизор, 3) посещение театров, концертов, 4) учеба, 5) чтение литературы (технической, художественной, общественно-политической).

ТАБЛИЦА 25

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ ИТР В ЦЕЛОМ ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ ОТДЕЛЬНЫХ ГОРОДОВ
(в % к числу опрошенных по городам)

Города	Работа по дому, занятия с детьми	Прогулки, кино, чтение, телевизор	Посещение театров, концертов и других зрелищ	Различные виды учебы	Чтения литературы: технической	художественной	общественно-политической
Москва	70	82	36	54	44	83	38
Харьков	44	74	91	21	65	94	40
Киев	57	81	14	35	55	88	30
Таллин	67	65	38	27	50	83	17

ТАБЛИЦА 26

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ ОТДЕЛЬНЫМИ ГРУППАМИ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
(в % к числу опрошенных по группам)

Виды использования свободного времени		Москва/Харьков						Киев	
		I группа (мастера)	II группа (ст. мастера и нач. участков)	III группа (руковод. цехов)	IV группа (ИТР цехов)	V группа (руковод. общезавод. служб)	VI группа (ИТР общезавод. служб)	V группа (руковод. НИИ)	VI группа (ИТР НИИ)
1. Работа по дому, занятия с детьми		74/51	68/49	63/56	56/54	79/64	69/68	46	67
2. Прогулки, кино, телевизор		85/66	95/76	92/77	64/74	93/78	80/84	85	78
3. Посещение театров, концертов		26/94	24/90	28/93	20/89	44/92	51/100	7	21
4. Учеба		64/20	58/20	57/21	29/30	70/19	41/32	33	37
5. Чтение литературы	технической	43/60	40/67	58/67	19/61	43/66	46/72	63	47
	художественной	82/92	93/93	93/94	37/94	99/96	92/100	86	90
	общественно-политической	37/35	33/45	40/45	24/44	33/36	26/44	29	31

Результаты опросов, показывающие, как используется свободное время инженерно-техническими работниками, представлены в таблицах 25 и 26.

Как видно из данных, приведенных в таблицах, на предприятиях Москвы и Киева первое место в структуре свободного времени занимают прогулки, кино, телевизор и чтение всевозможной литературы, второе место — работа по дому и занятия с детьми, третье — учеба и последнее место — посещение театров, концертов и зрелищ.

Несколько по-иному складывается структура использования свободного времени инженерно-техническими работниками Харькова и Таллина. На первом месте в Харькове стоит посещение театров и концертов. Бросается в глаза значительно более высокий уровень посещения театров у ИТР Харькова — 91%.

Как в Харькове, так и в Таллине на последнем месте среди видов использования свободного времени стоит учеба. В Харькове 21% опрошенных ИТР отметили, что в свободное время занимаются учебой, в то время как в Москве 54% ИТР занимаются учебой. Видимо, этот факт и объясняет более низкий процент посещения театров, концертов и т. д. ИТР Москвы (36% против 91% в Харькове).

Те же зависимости, что и в целом по предприятиям, наблюдаются и по отдельным группам ИТР различных городов. Почти для всех групп Харькова характерен невысокий процент занимающихся учебой и значительно более высокий процент посещения театров, концертов и других зрелищ. Противоположная тенденция характерна для групп ИТР Москвы. Невысокий процент посещения театров, концертов характерен и для Киева — 7. Занятия различными видами учебы в Киеве выше, чем в Харькове, и значительно ниже, чем у ИТР Москвы.

Более подробно были исследованы читательские интересы инженерно-технических работников. Судя по ответам ИТР, на первом месте среди читательских интересов стоит художественная литература, на втором — техническая и на третьем — общественно-политическая. Что касается чтения технической литературы, то среди отдельных групп ИТР на первом месте стоят руководители научно-исследовательских институтов и проектных организаций и, что можно расценивать как положительный факт, руководители цехов. На последнем месте (19%) по чтению технической литературы стоят ИТР цехов — шестая группа нашей классификации (по предприятиям Москвы). Процент этот весьма низкий и не может не настораживать.

ДРУЖЕСКИЕ СВЯЗИ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Дружеские и товарищеские связи ИТР изучались в следующих направлениях: 1) насколько вообще широк круг друзей; 2) кто входит в этот круг друзей и 3) дружеские связи ИТР непосредственно с работниками исследуемых предприятий.

Результаты опросов с целью выявления дружеских связей ИТР как в целом по предприятиям отдельных городов, так и по группам представлены в таблицах 27 и 28.

Приведенная таблица позволяет сделать несколько выводов. По всем трем городам преобладают ответы о большом круге друзей, особенно высок круг друзей у ИТР Харькова. Эти данные говорят (и это подтверждает

ТАБЛИЦА 27

ХАРАКТЕР ДРУЖЕСКИХ И ТОВАРИЩЕСКИХ СВЯЗЕЙ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ЦЕЛОМ ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ ОТДЕЛЬНЫХ ГОРОДОВ

(в % к числу опрошенных по предприятиям отдельных городов)

Города	Круг друзей					Дружеские связи с работниками предприятия		
	Много друзей	Небольшой круг друзей	В круг друзей входят			Инженеры и руководящие работники	Техники и мастера	Рабочие
			рабочие	техники и инженеры	прочие			
Москва	64	45	65	82	41	51	54	41
Харьков	74	26	78	87	18	69	71	67
Киев	52	45	42	92	56	65	17	9

предшествующий анализ) о более устойчивых и сложившихся кадрах на Харьковском тракторном заводе. Относительно меньший круг друзей у ИТР Киева, видимо, говорит о том, что в Киеве в отличие от двух других городов объектом опроса были не работники завода, а работники научно-исследовательских институтов и проектных организаций.

Особенно важны ответы о составе друзей. Естественно, в круг друзей ИТР входят прежде всего те, с кем они работают или с кем учились, но данные указывают и на большой процент ответов о дружеских связях ИТР с рабочими, причем не только со своего, но и с других предприятий.

ТАБЛИЦА 28

ХАРАКТЕР ДРУЖЕСКИХ И ТОВАРИЩЕСКИХ СВЯЗЕЙ ПО ОТДЕЛЬНЫМ ГРУППАМ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

(в % к числу опрошенных по группам)

Группы ИТР		Круг друзей					Дружеские связи с работниками предприятий		
		Много друзей	Небольшой круг друзей	В круг друзей входят			Инженеры и руководящие работники	Техники и мастера	Рабочие
				рабочие	техники и инженеры	прочие			
1. Мастера	МОСКВА/ХАРЬКОВ	62/67	37/29	75/86	75/83	21/29	29/47	57/75	48/78
2. Ст. мастера и начальники участков	МОСКВА/ХАРЬКОВ	60/70	35/30	69/87	78/85	27/24	47/69	56/81	50/76
3. Руководители цехов	МОСКВА/ХАРЬКОВ	66/74	30/26	64/75	82/91	33/32	60/80	63/74	42/61
4. ИТР цехов	МОСКВА/ХАРЬКОВ	69/79	21/20	55/79	76/93	24/24	37/70	39/70	38/67
5. Руководители общезаводских служб	МОСКВА/ХАРЬКОВ	72/68	29/28	54/54	91/92	43/54	73/85	32/44	32/48
6. ИТР общезаводских служб	МОСКВА/ХАРЬКОВ	62/84	54/20	60/76	95/100	62/48	65/92	59/72	38/68
5. Руководители НИИ	КИЕВ	48	50	46	93	55	65	17	8
6. ИТР НИИ	КИЕВ	57	41	39	91	57	65	17	10

Особенно это видно на примере Киева. Процент ответов о дружеских связях ИТР с рабочими своего предприятия здесь очень низок — всего 9. Это и понятно, потому что прослойка рабочих в проектно-конструкторских и научно-исследовательских организациях очень мала. Но когда мы по тому же Киеву смотрим ответы о дружеских связях безотносительно к своей организации, то процент ответов повышается до 42.

Еще более характерны ответы различных групп ИТР о своих дружеских связях. Ответы приведены только по двум городам (числитель — Москва, знаменатель — Харьков). Большое количество друзей среди рабочих у инженерно-технических работников цехов и отделов (сказывается возрастной состав). Более высок процент ответов о дружеских связях у мастеров и начальников участков, которые по характеру своей деятельности сильнее связаны с рабочими, хотя ответы и других групп инженерно-технических работников говорят о широких дружеских связях с рабочими.

Приведенные группы показывают, что отдельные социальные слои на предприятиях, в проектных и конструкторских организациях не имеют корпоративного характера, а некоторые различия в дружеских связях зависят от места работы (завод — исследовательский институт) и от возраста (более широкие дружеские связи наблюдаются в молодом возрасте).

* * *

Исследование социальных проблем инженерно-технического труда на советских предприятиях показало большую важность поставленных вопросов и необходимость дальнейшего более углубленного их изучения.

Особого внимания заслуживают изменения, происходящие во внутренней структуре инженерно-технических кадров промышленных предприятий, проблемы экономического стимулирования, удовлетворенности трудом и его организацией, вопросы использования свободного времени и дружески-товарищеские связи инженерно-технических работников.

Я. ХОЗЕР

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ИНЖЕНЕРНОЙ СРЕДЕ

В мае 1963 г. анкетным методом были проведены исследования инженеров, занятых на промышленных предприятиях, в научно-исследовательских институтах и проектных бюро, находящихся в ведении Министерства тяжелой промышленности на территории Варшавы.

Исследования осуществлялись отделом социологии труда Института философии и социологии Польской академии наук в сотрудничестве с отделом промышленности Воеводского комитета Польской объединенной рабочей партии в Варшаве, межзаводской социологической лабораторией, основанной при районном комитете Польской объединенной рабочей партии (Варшава, Прага-Полудне), а также при участии отдела Варшавского общества инженеров-механиков Польши. Основной целью исследования было определение размеров и причин текучести инженерных кадров на предприятиях, подведомственных Министерству тяжелой промышленности на территории Варшавы. Анкеты и результаты исследований были обработаны в отделе социологии труда Института философии и социологии ПАН.

Исследованиями охвачено 37 промышленных предприятий, подведомственных Министерству тяжелой промышленности на территории Варшавы, механическое предприятие «Урсус», тесно связанное с промышленностью Варшавы, но не находящееся на данной административной территории, а также пять научно-исследовательских институтов и четыре проектных бюро.

Заполненные анкеты представили около 52% инженеров, занятых на промышленных предприятиях, 56% инженеров, работающих в научно-исследовательских институтах, и 61% инженеров проектных бюро. Некоторые инженеры во время проведения исследования находились в отпуске или в служебных командировках или отсутствовали по болезни и поэтому не вернули анкет. В основном наибольший процент возвращенных заполненных анкет представили небольшие предприятия, на которых анкетерам было легче лично разъяснить цель исследования — на этих предприятиях процент возвращенных анкет доходил до 100.

Всего было отобрано для последующей обработки 2059 анкет, из них 1325 от инженеров, работающих на промышленных предприятиях, 501 от инженеров научно-исследовательских институтов и 233 от инженеров проектных бюро.

Так как исследованиями были охвачены все большие промышленные предприятия, находящиеся в ведомстве Министерства тяжелой промышленности, а проектные бюро и научно-исследовательские институты были представлены в небольшом количестве, то можно предположить, что наиболее достоверны результаты исследований именно инженерных кадров

промышленных предприятий. Организаторам исследований удалось полностью обеспечить анонимность анкет. В случаях когда невозможно было установить непосредственный контакт анкетера с инженерами, была использована помощь доверенных лиц, выбранных из числа заинтересованных инженеров, задачей которых было собрать и передать заполненные анкеты без посредничества местной администрации.

Данная работа не имеет характера репрезентативного исследования с точки зрения статистической представительности исследуемой группы. Хотя анкета доставлялась инженерам непосредственно на предприятия, по значению ее результатов она приближается к анкете типа почтовой. Неучастие в исследовании находящихся на территории Варшавы Центральных учреждений управления промышленностью (трест, министерство), а также ограничение сферы исследования Варшавой снижают в известной мере репрезентативность полученных результатов. Данное исследование представляет собой фрагмент большой работы, отражающей результаты проведенных наблюдений. В статье освещаются следующие проблемы: понятие «инженерная среда», факторы, влияющие на формирование обособившейся профессиональной среды инженеров, а также характер контактов (формальных и неформальных) как в профессиональной среде, так и вне ее.

ПОНЯТИЕ СРЕДЫ

В обиходной речи и в языке официальных документов часто употребляется термин «профессиональная среда». Говорят о «среде врачей», «среде юристов» и т. д. В документах и уставах различных профессиональных объединений постулируется представительство интересов и мненний профессиональной среды.

Несмотря на некоторую неопределенность данного термина, употребление его подразумевает профессиональную среду как совокупность людей, чья профессиональная квалификация однотипна и не зависит от места работы, занимаемого в настоящее время. Например, врач, работающий обособленно на селе, может быть квалифицирован как лицо, относящееся к среде врачей, даже если отсутствует непосредственный контакт его с другими врачами. Мы исходим из того, что существует различие между трудовой средой и профессиональной. В первом случае человек рассматривается в объективной системе трудовых отношений и условий труда, которые влияют на него на его рабочем месте в процесс выполнения им профессиональных функций. Профессиональная же среда существует благодаря осознанию своей принадлежности к группе и принятию связанных с этим прав и обязанностей. Итак, понятие профессиональной среды близко к понятию референтной группы.

А. Малевский[1] указывает, что термин «референтная группа» выступает в трех различных значениях: 1) когда какой-либо индивид стремится к тому, чтобы группа признала его своим членом; 2) когда какой-либо индивид стремится противопоставить себя группе (негативная референтная группа); 3) когда данный индивид сравнивает свою собственную позицию с положением определенной группы.

---

[1] «Zagadnienia psychologii spolecznej». Warszawa, 1962 (вступление ко второй части).

Представляется правомерным признать, что важным фактором профессиональной среды является существование у ее членов представления о ней как о референтной группе. В этом случае понятие референтной группы выступало бы в двух первых значениях вышеприведенной классификации.

Выявление негативных референтных групп способствовало бы повышению сплоченности группы; во многих случаях однако осознание профессиональной связи будет ограничено до осознания принадлежности к группе в смысле позитивном.

Л. Б. Барнс ссылается на целый ряд работ, в которых используется понятие референтной группы для определения преобладающих систем ценностей, с которыми идентифицирует себя отдельная личность, причем данная группа может не состоять из личностей, находящихся между собой в непосредственном контакте [1].

Понятие референтной группы используется для обозначения реальной формы принадлежности людей к данной группе или по крайней мере каких-либо контактов отдельных личностей с представителями этой группы. Однако это не является обязательным условием для «психологической принадлежности» к определенной системе ценностей или к определенной категории личностей.

Несмотря на несомненную близость понятий «профессиональная среда» и «референтная группа», они не являются равнозначными. Осознание принадлежности к группе является необходимой, но не единственной предпосылкой возникновения и функционирования среды. Ряд личностей может субъективно осознавать свою принадлежность к определенной профессиональной среде, не имея для этого никаких объективных данных. Необходимым является не только чувство принадлежности к среде у индивида, но и признание этой принадлежности со стороны среды, а также признание обществом данного рода занятий в качестве самостоятельной профессии. В немногочисленных профессиональных группах такое соглашение может иметь неофициальный характер, основанный на личных контактах. В случае больших профессиональных групп необходимо иметь определенные профессиональные институты. Анализ институциональных форм профессиональной среды позволяет избежать произвольного толкования термина «профессиональная среда». Такая неточность может возникнуть в результате принадлежности людей к ряду референтных групп, а также из-за того, что каждый человек вплетен в сеть многочисленных профессиональных, социальных и личных отношений.

Т. Кэплоу излагает результаты анализа широко понимаемых профессиональных институтов, связанных с существованием отдельных профессий [2]. Для Кэплоу профессиональная среда связана не столько с формальной регламентацией со стороны предприятия, сколько с системой институтов, отражающих культуру профессий. Эти институты возникают в результате накопления профессиональных традиций, и они связаны с защитой профессиональных интересов, утверждением привилегий и различных форм контроля среды над членами данной профессиональной общности. Кэплоу обращает особое внимание на элемент традиции и профессиональной символики, отличающей данную профессиональную группу от других категорий работников и других профессий.

---

[1] *L. B. Barnes.* Organizational Systems and Engineering Groups. Boston, 1960.
[2] *T. Caplow.* The Sociology of Work. New York, 1964.

Кэплоу употребляет термин «институты» для определения как институциональных форм профессионального обучения, так и для принятых норм поведения, профессиональной этики и символики, связанной с профессиональными традициями. Трактовка норм поведения или профессиональной этики как профессионального института вызывает возражения, однако следует принять во внимание его точку зрения, не вдаваясь в терминологический спор. Среди факторов, существенных для определения профессиональной среды, Кэплоу серьезное значение придает следующим: способам профессионального рекрутирования, формирования профессионального положения, определения профессиональных заслуг, способам контроля над профессиональной деятельностью, формированию профессиональных взглядов, профессиональной культуре или профессиональному этосу, профессиональным стереотипам или профессиональному этосу во внешней среде, показателям профессиональной мобильности.

Согласно этой концепции, осознание принадлежности к профессиональной группе (профессия как референтная группа) является результатом традиционно формирующихся профессиональных институтов. Одни из них осуществляются в правовой системе (например, способ профессионального рекрутирования врачей или инженеров и связанные с данной профессией правовые нормы, требующие высшего образования). Другие из этих профессиональных институтов связаны с официальными статутами профессиональных объединений, а также с официальной этикой данной профессиональной среды. Третьи связаны с неписаной традицией профессиональной среды, диктующей определенный тип поведения в обществе, характер использования свободного времени и т. п. Все эти факторы контролируются в первую очередь профессиональной средой как через определенные группы давления, например выдающихся специалистов, так и в форме индивидуальных санкций неофициального или товарищеского характера к личностям, не желающим подчиняться обязательным нормам данной среды.

Несомненно, такой анализ среды имеет смысл в обществе со значительной степенью стабилизации общественной структуры. Профессиональную среду такого типа скорее всего можно было бы связать с профессиями в собственном смысле слова, чем с профессиями, называющимися по традиции свободными.

В обществе с высокими темпами индустриализации, со стремительной социальной мобильностью было бы рискованным принять гипотезу о существовании обособленных и институционально оформленных профессиональных сред. В действительности существуют остаточные формы давних профессиональных сред, и можно допустить, что существуют зачатки новых профессиональных сред, приспособившихся к современному обществу больших организаций.

Анализируя понятие «профессиональная среда», можно предложить следующую дефиницию: профессиональная среда существует при условии, когда люди выполняют ту или иную профессиональную работу или обладают определенным профессиональным образованием; а) имеют субъективное осознание особенностей своей профессиональной группы и связанных с этим прав и обязанностей; б) создают либо уже создали надежные формы институциональной профессиональной деятельности, которые связаны с признанием своей профессиональной особенности в широкой общественной структуре; в) создают определенный уклад межличностных отношений в рамках данной профессиональной среды, что да-

ет возможность удовлетворять различного рода потребности в сфере профессиональной и товарищеской, а также дает возможность формирования определенной системы взглядов данной профессиональной среды.

В предложенной дефиниции наименее ясным остается пункт относительно институциональных форм действия профессиональной группы. Если смысл термина «научно-техническое общество» очевиден, то «институт» профессионального звания как наиболее характерная черта профессиональной группы — имеет значение для всего общества, а не только для среды. С другой стороны, с данным званием связаны определенные привилегии, а также право на выполнение профессиональной работы, которое находит социальное выражение в форме профессионального престижа, что оказывает несомненное влияние на формирование социально-товарищеских отношений. Нам представляется, что необходимо ограничить значение термина «институты», не трактуя его так широко, как это делает Кэплоу.

Другой проблемой, вытекающей из предложенной дефиниции, является возможность существования весьма различных и не связанных между собой и даже конкурирующих профессионально-технических сред. Маловероятно, что 100 тыс. инженеров в Польше представляли бы собой однородную техническую среду. Точнее было бы сказать, что она формируется из системы локальных сред и сред, объединяющих лиц одной специальности. Принятие положения, что такие профессиональные локальные среды образуют в совокупности профессиональную среду инженеров, означало бы, что вероятные типы поведения, установок и отношений, характерные для разных групп в среде инженеров, являются тем самым характерными и для всей «инженерной среды» в целом.

Существует ряд факторов, благоприятствующих отделению профессиональной среды инженеров и связанных как с традицией, так и с институциональными элементами этой профессии.

1. **Способ приобщения к данной профессии** в результате окончания специализированных технических заведений, получения официального звания. Официальное звание является выражением прав и обязанностей (данная должность предназначена исключительно для инженеров и звание инженера дает преимущество при укомплектовании кадров; незаконное использование профессионального звания является правонарушением, подлежащим юридической санкции).

2. **Существование профессиональных объединений,** следующих традициям своей «профессиональной среды», стремящихся представлять профессиональные интересы и заботящихся о повышении престижа своей профессиональной группы. Например, статут Высшей технической организации (§ 5) в Польше — организации, объединяющей отраслевые профессиональные организации, так определяет свои цели: а) активное участие в построении социализма в Польше; б) развитие техники и научной технической мысли Польши; в) защиту профессиональных интересов — интересов инженерных кадров и техников; г) сотрудничество научно-технических объединений, являющихся членами Высшей технической организации; д) представительство польских технических кругов на съездах, конгрессах и т. п. как на родине, так и за рубежом; е) популяризацию в стране технических и технико-экономических знаний.

Подобные статуты научно-технических объединений и организаций, имеющих длительные традиции, определяют функции представительства профессиональных интересов. Статут Объединения инженеров и техни-

ков-механиков Польши (§ 6) ставит своей целью: а) повышение культуры, профессиональной этики и квалификации членов данного объединения и его сотрудников; б) представительство инженеров, техников и механиков как на родине, так и за рубежом.

Статут Польского объединения электриков (§ 7) гласит: «...3. сотрудничество с профессиональными союзами в целях защиты профессиональных интересов инженеров и техников-электриков, а также энергетиков».

Было бы преувеличением приписывать научно-техническим объединениям чрезмерную заинтересованность проблемой защиты и представительства интересов своей профессиональной группы, тем не менее факт существования объединений, их традиций, складывающихся в этих кругах, не может быть обойден. Там, где существует институт Конференций рабочего самоуправления, представители этого объединения официально входят в его состав как представители «технической среды».

3. **Фактором, влияющим на формирование профессиональной среды** является существование типической *профессиональной карьеры,* протекающей согласно предписаниям и официальным положениям, определяющим порядок и необходимые условия продвижения. На эти факторы обратил внимание Р. К. Мертон [1].

Мертон утверждает, что дистанция между инженерами и рабочими возникает в результате того, что в основном карьера рабочего кончается там, где начинается карьера инженера. Больше того, рабочий получает профессиональную квалификацию на месте работы, в то время как инженер получает знания в специализированных институтах вне предприятия. Правда, против Мертона можно выдвинуть в качестве аргумента распространение знаний среди рабочих благодаря существованию системы заочного обучения и сам факт бесплатности образования, открывающий возможности дальнейшего продвижения рабочего, однако это будет уже касаться проблемы перехода в другую категорию работников и в другую профессиональную группу.

4. **Фактор профессионального престижа в глазах собственной профессиональной группы, а также представителей иных профессиональных сред.** Проблема престижа инженерной среды была довольно подробно рассмотрена в исследовании А. Сарапаты [2].

В Польше профессия инженера пользуется большой популярностью. Это одна из лучших, привлекательных профессий с точки зрения иерархии профессионального престижа. Одна из причин этого заключается в том, что «инженер» — это не только временно исполняемая функция, но постоянная профессия, требующая высокого уровня образования и дающая звание и т. д. Другой причиной популярности данной профессии являются перспективы развития промышленности и связанное с этим положение инженерных кадров. Подобный вывод, подтверждающий значение престижа звания инженера, делается на основе и других исследований польских социологов.

Осознание важности своей профессиональной функции является повсеместным в группах, получающих высшее образование, прошедших длительный путь обучения, ознакомления с профессиональным положением, вхождения в профессиональную среду. Все это способствует отбору и вы-

---

[1] *R. K. Merton.* Social Theory and Social Structure. Glencoe, 1957.
[2] *A. Sarapata.* Studia nad uwarstwieniem i ruchliwością społeczną w Polsce.

явлению у отдельных личностей относительно устойчивой мотивации получения профессии, а значительные усилия, необходимые для достижения желаемого положения, способствуют высокой оценке собственных успехов. Выражением отношения к профессии может служить количество людей, недовольных своим выбором и стремящихся изменить профессию; либо об этом же можно судить и по степени удовлетворенности своей профессиональной работой. Как показывают данные А. Сарапаты, а также другие исследования инженерной среды, степень удовлетворенности в выборе профессии и степень профессиональной стабилизации являются здесь исключительно высокими.

5. **Существование общей и типичной для всей профессиональной группы профессиональной ориентации и специфичный способ определения круга профессиональных функций.** Из исследований А. Матейко, посвященных адаптации молодых инженеров к профессиональной работе, А. Гржелак, а также из собственного анализа проблем профессиональной ориентации среди инженеров Министерства тяжелой промышленности следует вывод, что для инженерных кадров Польши характерен своеобразный «техницизм» [1]. Это означает, что подавляющее большинство инженеров относительно узко определяет круг функций, рассматриваемых в качестве профессиональных. «Техницизм» проявляется в тенденции к переоценке чисто технической стороны профессии и в пренебрежении (либо недооценке) к другим сторонам деятельности — организационной, административной, общественной, руководящей. «Техницизм» инженерных кадров приводит к некоторым последствиям, не всегда полезным с точки зрения общественных интересов. К ним среди других принадлежит ограничение круга деятельности, признаваемой инженерами творческой: таковой считается лишь деятельность, имеющая чисто технический характер в узком смысле этого слова. Из данной ориентации также проистекает негативное отношение к продвижению в организационной структуре, в связи с чем значительный процент работников не рассчитывают на продвижение по служебной лестнице. Боязнь работников утратить техническую квалификацию при занятии организационными проблемами в значительной степени способствует утверждению «техницистского» стереотипа данной профессии. Это один из элементов системы ценностей среды.

Представление о круге профессиональных функций меняется, вероятно, в зависимости от традиций, связанных с отдельными инженерными специальностями. Вполне возможно, что, например, в горной промышленности круг официально признанных организационных функций шире, чем, например в электротехнической промышленности, где стремительный технический прогресс требует постоянного повышения квалификации. Однако и в горной промышленности можно констатировать превалирование технических интересов [2].

Очевидно, что «техницизм» является следствием ряда объективных и субъективных факторов, но это уже особая проблема.

Более подробная информация о профессиональной среде может быть получена из анализа межличностных отношений. Эти отношения могут

---

[1] *A. Matejko.* Kultura pracy zbiorowej. Warszawa, 1962; *A. Grzelak.* Problemy adaptacji młodych inżynierów. — «Problemy kadry przemysłowej». Warszawa, 1965; *J. Hoser.* Orientacje zawodowe inżynierów. — «Studia Socjologiczne», 1965, N 1/16.

[2] *K. Cwiakowski.* Praca zawodowa i czas poza praca inżynierów górnictwa, maszynopis pracy doktorskiej. Warszawa, 1966.

иметь формальный, а также неформальный характер, могут проявляться в виде контактов на работе либо в более широкой системе товарищеских связей, а также могут быть связанными с принадлежностью к институтам, специально призванным интегрировать техническую среду, какими являются научно-технические общества.

Ряд информационных данных о межличностных контактах на работе и в частной жизни получены в результате проведенного анкетирования.

ИНЖЕНЕРНАЯ СРЕДА НА ФОНЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Межличностные отношения иногда определяют как некоторую программу кадровой политики в коллективе, а иногда как систему личных контактов и их последствий для сотрудничающих людей. Во втором случае речь идет о характеристике взаимоотношений сотрудников и вытекающих отсюда товарищеских связях и конфликтах. Представляется, что можно применять термин «межличностные отношения» и к описанию типических черт сотрудничества, а также того, что обычно называется «атмосферой труда» и содержит оценку не только непосредственно личных отношений, но и отношения коллектива как целого к работнику.

Анализируя социальную структуру предприятия, обычно выделяют формальные и неформальные элементы, говорят о формально обязывающем разделении труда и о неформальных группах.

Работник, оценивающий свои отношения в коллективе, может иметь в виду либо свои формальные отношения, либо неформальные. Межличностные отношения в этом случае являются продуктом довольно сложной системы формальных и неформальных отношений и оценки атмосферы труда.

С некоторой вероятностью можно принять, что, оценивая свои отношения с коллегами, подчиненными и руководителями, обследуемые инженеры прежде всего имели ввиду свои отношения с инженерами. Это вытекает из специфического разделения труда, при котором инженер сотрудничает прежде всего с другими инженерами и реже с лицами низшей квалификации.

Упомянутая нами анкета включала кроме прочих три вопроса об оценке 14 факторов, связанных с выполнением профессиональных функций. Первый вопрос касался оценки каждого из факторов в категориях «удовлетворенности» или «неудовлетворенности». Причем позитивная или негативная оценка не предрешала, придает ли отвечающий значение данному фактору. Следующий вопрос касался выбора среди этих факторов тех, которые являются наиболее позитивным элементом профессионального труда. Третий вопрос касался выбора факторов, оцениваемых как наиболее тягостные в этой работе.

Среди 14 факторов часть относилась к условиям труда, часть — к превалирующему типу личных отношений, а часть — к отношению предприятия к работнику.

Как на производственных предприятиях, так и в институтах, и в проектных бюро позитивная оценка межличностных отношений занимает первое место в таблице, и оценка эта четко противопоставлена оценке от-

ТАБЛИЦА 1

ОЦЕНКА МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ, А ТАКЖЕ ОЦЕНКА ОТНОШЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ К РАБОТНИКУ (в %)

Перечисление факторов	Производственные предприятия (100% = 1325)			Проектные бюро и институты (100% = 734)		
	Выбор наиболее позитивного фактора	Выбор наиболее негативного фактора	% оценок «неудовлетворен»	Выбор наиболее позитивного фактора	Выбор наиболее негативного фактора	% оценок «неудовлетворен»
Отношения с коллегами	61,3	1,1	4,6	50,5	1,9	4,4
Отношения с вышестоящими лицами	32,0	11,5	24,0	33,9	11,6	21,2
Отношения с подчиненными	30,3	2,5	5,2	23,7	1,4	3,3
Атмосфера работы	13,5	20,6	51,3	26,4	13,6	32,2
Способ оценки труда работника	6,6	7,5	38,0	4,4	7,5	34,5
Забота об интересах работника	3,4	29,9	72,5	1,9	16,9	64,3

Примечание. Среди 14 факторов, связанных с выполнением профессиональных функций, в таблице представлено шесть факторов, касающихся межличностных отношений и оценки отношения предприятия к работнику.

ношения данного предприятия к работнику. Некоторое различие между производственными предприятиями и остальными типами предприятий заключается в том, что сотрудники институтов и проектных бюро более позитивно оценивают атмосферу работы по сравнению с производственниками. Причин может быть много, однако можно допустить, что одна из них заключается в факторе среды, а именно, что в данных учреждениях количество инженеров больше. В случае выбора факторов, наиболее тягостных

ТАБЛИЦА 2

ВЫПОЛНЯЕМЫЕ ФУНКЦИИ И ОЦЕНКА ОТНОШЕНИЙ С ПОДЧИНЕННЫМИ, А ТАКЖЕ ОЦЕНКА ЗАБОТЫ ОБ ИНТЕРЕСАХ РАБОТНИКОВ

(% оценок «неудовлетворен»)

Должность	Производственные предприятия			Проектные бюро и институты		
	Число лиц	Отношения с подчиненными	Забота об интересах работников	Число лиц	Отношения с подчиненными	Забота об интересах работников
Директор, зам. директора	28	7,1	10,7	16	—	31,3
Руководитель отдела или цеха	131	3,8	55,3	47	6,4	59,6
Руководитель производственного отдела	139	8,6	62,6	18	5,6	66,7
Руководитель бюро или секции	327	4,9	80,7	156	1,9	66,0
Инженер без функции руководителя	550	4,7	80,2	158	2,5	63,3

ТАБЛИЦА 3

ОТНОШЕНИЯ С КОЛЛЕГАМИ КАК НАИБОЛЕЕ ПОЗИТИВНЫЙ ЭЛЕМЕНТ УСЛОВИЙ ТРУДА (в %)

Должность	Число лиц	Производственные предприятия	Число лиц	Проектные бюро и институты
Директор, зам. директора	28	39,3	16	25,0
Руководитель отдела или цеха	131	45,5	47	48,9
Руководитель производственного отдела	139	36,7	18	38,9
Руководитель бюро или секции	327	49,5	156	48,1
Инженеры без руководящих функций	550	58,4	158	58,9

для выполнения профессиональных функций, реже указываются отношения с коллегами и подчиненными, зато отношения с руководителями для некоторой части опрашиваемых составляют серьезную проблему (см. таблицу 1).

Если можно фиксировать у работников любых типов предприятий сочетание позитивной оценки отношений с окружающей средой с весьма негативным мнением об отношении предприятия к работникам, то вызывает большой интерес, в какой роли выступают руководители, так часто умеющие налаживать позитивные отношения с подчиненными инженерами? Нам представляется, что в данном случае находит выражение тенденция отделять непосредственные функции управления от функции представительства интересов предприятия и мнений вышестоящих лиц. Руководители в этой ситуации часто выступают в роли коллег и членов данной профессиональной группы, вместо того чтобы выступать в роли представителей интересов предприятия.

Мнение инженеров, выполняющих функции руководителей различных уровней, подтверждает негативную оценку внимания предприятия к интересам работников (см. таблицу 2).

Аналогичные выводы можно сделать, сопоставляя выбор наиболее позитивных и наиболее негативных оценок. Это означает, что люди, занимающие руководящие должности, одинаково как на производственных предприятиях, так и в проектных бюро и в институтах разделяют негативное мнение о заботе предприятия об интересах работников, но одновременно умеют поддерживать правильные отношения с людьми, в глазах которых они, по крайней мере формально, представляют данное предприятие. Правда, оценка заботы об интересах работников касается собственного положения отвечающего, а не кадровой политики всего предприятия, однако это свидетельствует о существовании факторов, снижающих идентификацию работника с организацией и вызывающих замещение этой идентификации формированием неформальных связей.

Чем выше должность в структуре организации, тем товарищеские отношения реже указываются как наиболее позитивный элемент работы (см. таблицу 3). Стремление обеспечить себе хорошие товарищеские отношения как некоторую компенсацию отсутствия заботы об интересах работников не играет уже такой роли, как в случае более низких должностей.

Можно допустить, что забота о хороших отношениях с коллегами возникает из того, что, чем ниже должность, тем моложе инженеры и тем важнее для них контакты с сотрудниками, вследствие того что их профессиональное положение является неустойчивым и они больше чувствуют недостаточную заботу со стороны организации.

На основе соответствующей литературы можно было бы рассматривать эту ситуацию как типичную. Оказалось, однако, что поколение инженеров, имеющих по меньшей мере несколько лет профессиональной практики, т. е. инженеры свыше 30 лет, имеют тенденцию выбирать среди наиболее позитивных факторов отношения с коллегами, а среди наиболее негативных факторов заботу об интересах работника (см. таблицы 4 и 5). Можно утверждать, что по крайней мере часть лиц из этой категории достигла уже достаточной квалификации, чтобы стремиться к более высоким должностям; однако, не видя возможности продвижения, они

ТАБЛИЦА 4

ВЫБОР НАИБОЛЕЕ ПОЗИТИВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ УСЛОВИЙ ТРУДА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВОЗРАСТА (в %)

Перечисление факторов	Производственные предприятия		Проектные бюро и институты	
	До 30 лет	Свыше 30 лет	До 30 лет	Свыше 30 лет
Отношения с вышестоящими лицами	30,7	32,8	31,6	39,1
Отношения с коллегами	42,3	58,1	48,0	55,5
Отношения с подчиненными	37,3	25,2	24,9	21,1
Забота об интересах работников	3,6	3,3	2,3	1,2
Атмосфера работы	13,6	13,5	27,5	23,4

ТАБЛИЦА 5

ВЫБОР НАИБОЛЕЕ НЕГАТИВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ УСЛОВИЙ ТРУДА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВОЗРАСТА (в %)

Перечисление факторов	Производственные предприятия		Проектные бюро и институты	
	До 30 лет	Свыше 30 лет	До 30 лет	Свыше 30 лет
Отношения с вышестоящими лицами	13,2	10,6	11,7	10,9
Отношения с коллегами	1,1	1,1	1,9	2,0
Отношения с подчиненными	3,1	2,1	1,7	0,8
Забота об интересах работников	16,3	32,5	15,1	19,5
Атмосфера работы	23,0	19,2	13,4	14,1

подчеркивают значение их отношений с коллегами, в то же время они находят заботу об интересах работника в высшей степени недостаточной.

С. Ковалевская в отчете, предназначенном для Польского общества инженеров и механиков и отражающем исследования инженеров в Лодзи, пришла к выводу, что инженеры старшего возраста стремятся прежде всего к обеспечению своего профессионального положения и хорошим отношениям с окружающими.

Приведенная таблица, иллюстрирующая отношения с коллегами и негативную оценку заботы об интересах работников, как нам представляется, подтверждает это положение.

Хотя отношения с коллегами и подчиненными около 95% ответивших оценили как удовлетворительные, они не выполняют роль определяющего фактора в оценке данного места работы. Необходимо отметить, что для оценки места работы и стабилизации работника на данном предприятии существенное значение имеют другие факторы, такие, как отношение предприятия к работникам и система его организации.

ПРИЯТЕЛЬСКО-ТОВАРИЩЕСКИЕ КОНТАКТЫ В ТРУДОВОЙ СРЕДЕ

Выбор круга людей, с которыми вступают в дружественные, товарищеские отношения, в основе своей зависит от индивидуальных предпочтений личности. Очень часто это предпочтение является результатом существующих в данной группе обычаев или ситуативных контактов дружеского характера со своими сотрудниками. Анкета Министерства тяжелой промышленности предусматривала выяснение приятельско-товарищеских отношений. Критерием этих отношений считалась индивидуальная оценка каждого отвечающего (см. таблицу 6).

Приятельско-товарищеские отношения можно трактовать как неформальные отношения в профессиональной среде. Часть этих контактов может возникать вне служебных или профессиональных интересов, например в сфере музыки или рыболовства, однако этот фактор не может играть существенной роли в массовом случае.

ТАБЛИЦА 6

УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ИЗБРАННЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ В ПРИЯТЕЛЬСКО-ТОВАРИЩЕСКОМ КРУГУ ИНЖЕНЕРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ (в %)

Профессиональная категория либо функция людей, принадлежащих к приятельско-товарищескому кругу инженеров	Производственные предприятия (100% =1325)	Проектные бюро и институты (100% = 754)
Коллеги-инженеры	59,9	59,3
Техники и мастера	24,2	21,2
Вышестоящие и руководящие работники	11,0	11,0
Рабочие	9,5	6,2
Администрация	7,3	6,0
Не поддерживающие товарищеских контактов	32,0	35,1
Отсутствие данных	3,8	2,6

Полученные ответы относительно мало информируют о характере товарищеских групп, их величине и структуре. Негативные же ответы позволяют судить о существовании определенных дистанций в профессиональной среде.

Существование определенных дистанций между профессиональными группами (на что обратил внимание также Кэплоу) является фактом различий в культуре, интересах, выходящих за рамки профессии, в способе проведения свободного времени (см. таблицу 6).

Процент лиц, о которых известно, что они поддерживают контакты с людьми вне своей среды, но не с другими инженерами, составляет на производственных предприятиях около 4%, а в проектных бюро и в институтах — около 3%. Принадлежность людей различных профессий к товарищескому кругу зависит от таких факторов, как общественное одобрение товарищеских контактов с людьми иного профессионального статуса. Руководитель может быть официально осуждаем за поддержание товарищеских отношений с подчиненным, если сочтут, что оно подрывает авторитет занимаемой им должности, а подчиненного могут подозревать в том, что он руководствуется стремлением получить привилегии с помощью такого рода приятельско-товарищеских отношений и т. п.

Дистанция в отношении к другим профессиональным категориям, например к рабочим или администрации, не свидетельствует об антагонизме и конфликтах, проникающих в сферу товарищеских отношений. Из 1325 инженеров, работающих на промышленных предприятиях, только 17 человек определили отношения с рабочими как негативные, а 1118 — как позитивные.

Значительный процент лиц не поддерживают никаких контактов неофициального характера в пределах своего предприятия. Определенную роль в этом играет трудовой стаж (см. таблицу 7).

Образование приятельско-товарищеских отношений выразительнее на производственных предприятиях. Возможно, это объясняется тем, что на

ТАБЛИЦА 7

ПРОЦЕНТ ЛИЦ, НЕ ПОДДЕРЖИВАЮЩИХ ПРИЯТЕЛЬСКО-ТОВАРИЩЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ, И ИХ ТРУДОВОЙ СТАЖ

Продолжительность трудового стажа	Производственные предприятия		Проектные бюро и институты	
	число лиц	% не поддерживающих отношения	число лиц	% не поддерживающих отношения
До 1 года	92	61,0	61	49,1
От 1 до 3 лет	175	46,9	90	41,1
» 3 » 5 »	126	42,8	70	37,6
» 5 » 7 »	149	40,2	49	32,1
» 7 » 10 »	239	8,0	81	25,9
Свыше 10 лет	91	44,0	194	27,8
Отсутствие данных	182	61,0	174	49,5

14 Заказ № 412

ТАБЛИЦА 8

ЗАНИМАЕМАЯ ДОЛЖНОСТЬ ЛИБО ВЫПОЛНЯЕМЫЕ ФУНКЦИИ И ПРИЯТЕЛЬСКО-ТОВАРИЩЕСКИЕ КОНТАКТЫ, ПОДДЕРЖИВАЕМЫЕ С ЛИЦАМИ ДАННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ
(производственные предприятия; в %)

Должность	Число лиц	Инженеры	Техники, мастера	Вышестоящие руководители	Администрация	Рабочие	Отсутствие контактов
Директор, зам. директора	28	39,0	14,0	25,0	14,0	4,0	39,0
Руководитель отдела или цеха	132	68,2	26,5	15,2	13,6	9,8	28,0
Руководитель производственного отдела	139	55,4	34,5	11,5	10,8	15,8	33,1
Руководитель бюро или секции	327	66,4	24,5	13,1	4,6	7,6	27,8
Инженеры без руководящих функций	550	59,3	23,3	8,4	6,4	9,8	33,1

производственных предприятиях группы инженеров относительно немногочисленны по сравнению с другими категориями работников и поскольку им приходится выполнять широкий круг обязанностей как руководителям и нести непосредственную ответственность, то они сильнее чувствуют потребность взаимного сближения. Институты и проектные бюро, в которых представлено значительное количество инженеров, выполняющих профессиональные функции иного типа, способствуют более официальным межличностным отношениям.

Отсутствие приятельско-товарищеских контактов не влияет ни на удовлетворенность данным местом работы, ни на желание оставить данную работу, т. е. оно не выступает в качестве непосредственного критерия оценки места работы. Эти товарищеские отношения являются скорее дополнением или следствием тех межличностных отношений, которые вытекают из формальной структуры предприятия. Установление приятельско-товарищеских отношений является не столько реализацией потребностей инженеров, их основных стремлений, сколько мерой адаптации к среде с точки зрения неформальной структуры. Эта адаптация, однако, не всегда является достаточным условием удовлетворенности работой или данным предприятием.

Если на выбор лиц приятельско-товарищеского круга оказывает влияние частота контактов с представителями других профессиональных категорий и положение работника на предприятии, то это влияние должно проявиться и в связи между занимаемой должностью и товарищескими контактами (см. таблицу 8).

Трудно говорить о какой-либо ярко выраженной тенденции в поддержании неформальных контактов вне инженерной среды, однако в зависимости от повышения должности в служебной иерархии среди членов товарищеского круга увеличивается число лиц, относящихся к руководителям предприятия.

С точки зрения выполняемых ответственными работниками функций люди на руководящих должностях выступают для них в значительной сте-

ТАБЛИЦА 9

ПРИЯТЕЛЬСКО-ТОВАРИЩЕСКИЙ КРУГ МОЛОДЫХ ИНЖЕНЕРОВ И ИХ СОЦИАЛЬНОЕ ПРОИСХОЖДЕНИЕ

Социальное происхождение молодых инженеров (до 30 лет)		Число лиц	% ответов, утверждающих о принадлежности к приятельско-товарищескому кругу					
			инженеры	мастера, техники	вышестоящие руководители	администрация	рабочие	отсутствие товарищеских контактов
Производственные предприятия	Инженеры из рабочей семьи	185	57,8	31,9	12,4	9,7	15,1	30,3
	из интеллигентной семьи	293	56,0	14,5	12,4	5,2	5,7	37,8
Проектные бюро и институты	Инженеры из рабочей семьи	99	54,5	23,2	9,1	8,1	9,1	38,4
	из интеллигентной семьи	262	55,0	13,0	11,5	6,9	2,3	40,5

пени в роли сотрудников, поэтому и складываются контакты среди лиц близких профессиональных должностей. Среди лиц, принадлежащих к одному товарищескому кругу, сохраняется дистанция, определяемая разницей в занимаемой должности; с другой стороны, поскольку число лиц, выполняющих функции руководителей, невелико, трудно ожидать, чтобы они принадлежали к товарищескому кругу всех остальных работающих инженеров.

Следствием различных культурных традиций, связанных с различиями в социальном происхождении, могут являться различные типы товарищеских отношений. Можно было бы предположить, что эта разница яснее всего обнаружится между молодыми инженерами из интеллигентной семьи и молодыми людьми из рабочей семьи. Лица, по социальному происхождению принадлежащие к классу рабочих, должны легче устанавливать контакты с рабочими, мастерами и, вероятно, труднее, с интеллигенцией (см. таблицу 9).

Данные таблицы 9 свидетельствуют о том, что в случае контактов с другими инженерами социальное происхождение никакой роли не играет. Что касается контактов с мастерами, техниками и рабочими, то происхождение из интеллигентной семьи приводит к некоторой изоляции. Факт большего процентного количества инженеров интеллигентного происхождения в научных институтах и проектных бюро также свидетельствует об их более трудной адаптации к фабричной среде.

Вопрос о том, легче или труднее осуществляется адаптация к профессиональной среде в зависимости от социального происхождения, не является, однако, очевидным и не может быть с точностью решен на основе материала наших анкет. Основываясь на материалах различных предприятий, можно утверждать, что инженеры из рабочих семей легко адаптируются к условиям работы, хотя вначале их отношения со своим окружением и с рабочей средой затруднены.

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ

Указанный контраст между весьма позитивным мнением о межличностных отношениях в среде данного предприятия и низкой оценкой заботы предприятия об интересах работников вызывает следующие предположения: а) инженеры заботятся о хороших отношениях с окружающими, компенсируя этим отсутствие заботы об их интересах со стороны предприятия; б) инженеры, выполняющие руководящие функции, выступают в двойной роли — как члены данной среды и как представители предприятия. Не идентифицируясь в полной мере с ролью руководителя, они могут поддерживать хорошие отношения с подчиненными коллегами.

Ф. Херцберг, подытоживая исследования мотивации труда, проводил различие между «гигиеническими» факторами труда, которые могут снижать удовлетворенность трудом (но сами не являются мотивационными, способствующими удовлетворенности трудом), и мотивационными факторами, определяющими степень удовлетворенности трудом. К последним относится в первую очередь осознание возможности реализации своих способностей. В ситуациях, не дающих возможности реализовать свои данные, «гигиенические» факторы, особенно межличностные отношения, начинают играть основную роль. Человек, который знает, что работа дает ему все возможности, воодушевляет его и дает удовлетворение, вероятнее всего будет терпеть плохого руководителя. В другом месте своей работы Херцберг пишет, что в тех случаях, когда трудно точно определить вклад отдельного работника в условиях организации современного производства, качество межличностных отношений становится существенным критерием для оценки достижений отдельных личностей [1].

Что касается проблемы роли среды, то она ярко освещается при анализе ответов на вопрос: «Кто, по Вашему мнению, в наибольшей степени представляет в настоящее время интересы инженеров в случае споров, конфликтов и т. п. (например, дирекция, партийная организация, профессиональные организации, группы приятелей и т. п.)?».

Следует чрезвычайно осторожно трактовать мотивы ответов, т. к. конфликты зачастую вызываются решением дирекции. Данный вопрос можно рассматривать и как контрольный, информирующий, например, о роли приятельской группы, о степени идентификации с организациями, общественными и профессиональными, о ситуациях, связанных с определенными профессиональными трудностями, проявляющимися в творческой работе инженера. Ответы исследованных иллюстрируют таблицы 10 и 11.

Для большинства ответивших чувство безопасности в конфликтных ситуациях обеспечивается элементами неформальной структуры предприятия, а для некоторых — не обеспечивается никем. Причем это не зависит ни от занимаемой должности, ни от организационной принадлежности (см. таблицы 10 и 12). С другой стороны, наблюдаются и иные тенденции. Первая — это пессимизм инженеров, которым свыше 30 лет. Другая — оптимизм достигших определенных высот на служебной лестнице и оптимизм членов общественно-политических организаций. Хотя мнение инженеров старшего возраста отличается от мнения лиц, занимающих более высокую должность, можно допустить, что эти взгляды являются отражением мнения опытных инженеров, но не занимающих высших руководящих должностей и не участвующих в деятельности общест-

---

[1] *F. Herzberg, B. Mausner, B. Snyderman.* The Motivation to Work. New York, 1959.

ТАБЛИЦА 10

ОЦЕНКА ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА ИНТЕРЕСОВ ИНЖЕНЕРОВ И ВЫПОЛНЯЕМАЯ ФУНКЦИЯ (в%)

Функция	Число лиц	Дирекция	Профессиональные организации	Политические организации	Товарищеская группа	Никто	Не знаю*
Производственные предприятия							
Директор, зам. директора	28	39,3	32,1	17,9	14,3	17,9	—
Руководитель отдела или цеха	132	15,9	15,2	9,8	29,5	22,0	7,6
Руководитель производственного отдела	139	14,4	19,4	15,1	41,7	20,9	2,2
Руководитель бюро или секции	327	12,5	16,5	9,8	45,0	15,9	5,5
Инженеры без руководящих функций	550	6,7	14,2	6,9	42,9	16,5	8,2
Проектные бюро и институты							
Директор, зам. директора	16	25,0	—	8,3	33,3	25,0	8,3
Руководитель отдела или цеха	47	3,4	13,4	10,3	41,4	24,1	6,9
Руководитель производственного отдела	18	21,4	14,3	28,6	21,4	21,4	14,3
Руководитель бюро или секции	156	14,3	9,2	7,1	39,8	21,4	6,1
Инженеры без руководящих функций	158	4,7	11,1	9,7	41,7	26,4	11,1

* Рубрика «отсутствие данных» опущена.

венно-политических организаций. Возрастание оптимизма, связанное с принадлежностью к общественно-политическим организациям, может означать либо, что эти организации стремятся в полной мере обеспечить профессиональные интересы инженеров, либо, что эти организации обеспечивают интересы своих членов.

Сопоставление данных, касающихся числа инженеров, стремящихся оставить предприятие, с их мнением о роли товарищеских групп показывает, что вера в роль товарищеской группы снижается по мере их перехода в

ТАБЛИЦА 11

ОЦЕНКА ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА ИНТЕРЕСОВ ИНЖЕНЕРОВ И ИХ ВОЗРАСТ

Возраст	100%	Дирекция	Политическая организация	Профессиональная организация	Товарищеская группа	Никто	Не знаю*
Производственные предприятия							
До 30 лет	553	15,1	11,0	18,4	32,9	19,2	5,1
Свыше 30 лет	755	9,3	8,5	13,8	47,2	17,9	7,2
Проектные бюро и институты							
До 30 лет	469	9,8	10,0	9,8	33,3	27,7	2,3
Свыше 30 лет	256	7,4	9,8	8,6	46,5	18,7	7,0

* Рубрика «отсутствие данных» опущена.

ТАБЛИЦА 12

ОЦЕНКА ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА ИНТЕРЕСОВ ИНЖЕНЕРОВ И ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ К ОРГАНИЗАЦИИ

Вид организации	Число лиц	Дирекция	Политическая организация	Научно-техническая организация	Товарищеская группа	Никто	Не знаю
Производственные предприятия							
Польская объединенная рабочая партия	284	21,1	23,9	17,3	33,5	16,2	3,5
Профсоюз	894	12,4	9,7	15,5	42,2	17,6	6,7
Научно-техническая организация	669	13,6	10,8	21,5	39,8	18,2	4,3
Проектные бюро и институты							
Польская объединенная рабочая партия	93	19,1	36,8	4,4	30,9	20,6	1,5
Профсоюз	514	9,9	10,2	11,3	43,4	20,2	6,4
Научно-техническая организация	289	9,7	13,3	12,1	41,8	19,4	6,7

категорию профессионально стабилизованных. Среди желающих уйти еще в год проведения исследований 51,3% отвечающих указывало на группу коллег как представляющую интересы в конфликтных ситуациях, среди желающих уйти в течение последующих двух лет — 41,2%, среди желающих уйти в течение дальнейшего неуточненного периода — 43, среди желающих остаться на прежнем месте работы — 32,2%.

В целом это означает, что положительное мнение об отношениях в среде не связано только с творческой атмосферой на работе и возможностями реализации своих профессиональных стремлений, дающих ощущение собственной значимости.

В вопросе об идентификации со средой важно отметить, что эта идентификация содержит в себе как позитивную, так и негативную стороны. Позитивная сторона заключается в определении данной средой нормы качества труда с точки зрения хорошей работы; на наличие этой нормы в среде молодых инженеров указал А. Матейко в указанной работе, посвященной адаптации молодых инженеров к труду. Негативная сторона выражается в том, что при определенных условиях может придаваться бóльшее значение мнениям своей среды, чем потребностям и мнениям предприятия.

Другим примером роли профессиональной среды, в данном случае в более широком значении, включающем отношения со знакомыми вне сферы профессиональной работы, является значение неформальных отношений при перемене работы.

В перемене работы заинтересованы 70,3% инженеров на производственных предприятиях, 62,2% инженеров проектных бюро и 56,7% инженеров в научно-исследовательских институтах. Их можно рассматривать как группу лиц, которые потенциально готовы принять решение о перемене работы. В связи с дефицитом инженерных кадров и развитием промышленности инженеры постоянно получают предложения переменить работу.

Предложение переменить работу обычно поступает неофициальным путем, либо с ведома институтов, ведающих вопросами кадров, либо от

коллег, знающих о вакансиях у себя на работе и заинтересованных в том, чтобы устроить на нее знакомого человека, соответствующего к тому же определенным критериям данной среды. В обоих случаях это связано с недостатками в работе с кадрами и в критериях оценки профессиональной квалификации. Предложенные формы объективизации этой оценки не вышли за рамки эксперимента. Так как невозможно оценить кандидата на должность инженера в продолжение беседы с ним или на основе официальной документации, то нужно лично знать его. Приятельско-товарищеские контакты способствуют потенциальному или активному заполнению рынка труда.

Вопрос о возможности перемены работы был сформулирован так: «Обращались ли к Вам в течение последнего года какие-либо институты, предприятия или отдельные лица, предлагающие переменить работу (независимо от того, были эти предложения официальные или неофициальные)?» Этот вопрос позволил отвечающему указать организацию также в случае неофициального предложения со стороны незнакомых близко лиц, представляющих данную организацию. Шкала ответов представлена в таблице 13.

ПРИЯТЕЛЬСКО-ТОВАРИЩЕСКИЕ КОНТАКТЫ В БОЛЕЕ ШИРОКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

Один из вопросов анкеты касался количества приятелей, товарищей у опрашиваемого. Ответ на данный вопрос должен был показать, является ли данное лицо коллективистом или нет. Круг людей, имеющих большое количество приятелей и знакомых, составил 21,4%, круг людей, имеющих небольшое количество приятелей, — 45,7, имеющих очень небольшую группу приятелей — 29,4%. 2,6% утверждали, что не имеют приятелей (отсутствие данных — 0,9%).

Каков характер инженерной среды с точки зрения данного типа контактов? Этот вопрос однотипен с вопросом, касающимся выбора лиц в ка-

ТАБЛИЦА 13

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ПЕРЕМЕНИТЬ РАБОТУ

Предложение исходило	Предложение в отношении инженеров, работающих		
	на производственных предприятиях (100% =1325)	в проектных бюро (100% =234)	в институтах (100% =501)
От институтов	8,7	9,0	11,6
От коллег и приятелей	38,8	28,8	31,6
От коллег и приятелей вместе с институтами	38,9	40,8	39,1
Не предлагали переменить работу	12,0	20,6	16,6
Отсутствие данных	1,6	0,8	1,1

ТАБЛИЦА 14

ПРИЯТЕЛЬСКО-ТОВАРИЩЕСКИЕ КРУГИ ИНЖЕНЕРОВ

К приятельско-товарищескому кругу принадлежат (независимо от места работы)	Процент инженеров, работающих		
	на производственных предприятиях	в проектных бюро	в научных институтах
1. Инженеры	91,5	92,7	90,8
2. Коллеги по учебе	80,5	75,1	78,8
3. Лица без высшего образования	61,4	54,1	56,1
4. Члены партии	42,4	48,9	41,1
5. Врачи	41,7	55,8	49,5
6. Мастера и техники	39,8	32,2	39,3
7. Лица гуманитарных профессий	28,2	32,2	39,3
8. Лица, занимающиеся естественными науками	26,6	30,5	35,5
9. Лица, занимающие руководящие должности	25,3	30,9	25,1
10. Соседи	25,1	27,9	27,3
11. Рабочие	20,9	16,3	15,8
12. Журналисты	13,7	19,3	16,8
13. Земледельцы	12,7	17,2	10,0
14. Артисты	10,5	21,5	18,5
15. Представители частного сектора	10,0	15,5	10,6

честве приятелей в пределах профессиональной работы, когда результаты информации скорее сообщают о том, кто не участвует обычно в товарищеских контактах, чем освещают вопрос о характере приятельских отношений. Данная система контактов близка к типу контактов в сфере работы на предприятии благодаря тому, что на первом месте стоят профессиональные связи и живой контакт с коллегами по учебе. Система отношений за пределами профессионального круга является результатом влияния других сред, как, например, семьи, соседских отношений и т. п.

На основе полученных данных можно судить и о дистанции в товарищеских отношениях: около 80% инженеров не поддерживают приятельско-товарищеских контактов с рабочими, а около 70% не поддерживают контактов данного типа с представителями гуманитарных профессий (см. таблицу 14 и 15).

Указанные отношения со средами, имеющими различный характер, свидетельствуют об относительно высокой роли неформальных связей и о некоторой социальной дистанции от других профессиональных групп.

ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Большинство политически активных инженеров являются членами Польской объединенной рабочей партии. 13 человек являются членами других партий. О принадлежности к Союзу социалистической молодежи заявило 56 лиц.

ТАБЛИЦА 15

ПРИЯТЕЛЬСКО-ТОВАРИЩЕСКИЕ КРУГИ ИНЖЕНЕРОВ
(производственные предприятия)

К приятельско-товарищескому кругу принадлежат (независимо от места работы)	% лиц в зависимости от должности			
	директор	руководитель отдела	руководитель бюро или секции	инженер без функции руководителя
1. Инженеры	92,9	95,5	91,4	91,1
2. Коллеги по учебе	85,7	75,0	79,8	85,5
3. Члены партии	71,4	53,0	41,9	35,1
4. Лица, занимающие руководящие должности	64,3	35,6	23,2	19,5
5. Люди без высшего образования	60,7	52,3	56,9	65,3
6. Врачи	46,6	47,0	41,0	40,4
7. Мастера и техники	46,4	40,9	36,4	39,6
8. Соседи	28,6	22,7	22,9	28,4
9. Рабочие	25,0	22,0	18,3	20,2
10. Лица гуманитарных профессий	21,4	18,9	29,7	31,6
11. Лица, занимающиеся естественными науками	17,9	22,0	29,1	26,1
12. Земледельцы	14,3	12,9	10,4	15,1
13. Журналисты	10,7	14,4	13,5	13,8
14. Артисты	7,1	6,8	8,9	12,5
15. Представители частного сектора	—	5,3	10,7	11,6

В ПОРП состоит 21,4% инженеров, работающих на производственных предприятиях, эти данные несколько ниже официальной статистики инженеров, являющихся членами партии, 11,6% опрошенных инженеров охарактеризовали себя как активных членов партии. (В научных институтах и проектных бюро такой ответ дали: 12,7 и 7,5%). Это означает, что процент инженеров, заявляющих об активной деятельности, по отношению ко всей группе инженеров, являющихся членами партии, определяется в 54,2% на производственных предприятиях и 59,1% в институтах и проектных бюро.

К профсоюзной организации принадлежит 67,5% исследуемых, степень активности определяется в 14,5% на производственных предприятиях и 15,1% в институтах и проектных бюро.

Научно-технические общества группируют инженеров и техников в соответствии с их техническими специальностями. Основной задачей данных обществ является повышение квалификации технических кадров, мобилизация их для решения задач, стоящих перед народным государством, а также интеграция среды и защита профессиональных интересов.

Вероятно, роль этих обществ значительнее на периферии, чем в крупных городах, где инженеры легче могут получить необходимую информацию и организовать сообща в своей среде коллективные мероприятия. Функционирование круга профессиональной общности зависит от активности членов, а также от значения, которое ей придает руководство предприятия. С этой точки зрения как степень активности, так и форма деятельности профессиональных объединений значительно отличается,

В наших исследованиях принадлежность к обществам отметили 50,5% инженеров производственных предприятий, 52,8% инженеров из проектных бюро и 52,9% инженеров научно-исследовательских институтов. На промышленных предприятиях 15,6% инженеров определили себя в качестве активных членов общества, в проектных бюро и в институтах таких лиц насчитывается лишь 8,4%. Возможно, что на производственном предприятии активность в научно-техническом обществе более высока, ибо здесь инженеров мало в сравнении с другими профессиональными группами и им с помощью общества легче решить различные технические проблемы, а также вопросы, касающиеся своего коллектива. В проектных бюро и институтах, объединяющих большее количество инженеров, приобщенных к научно-технической информации, значение принадлежности к обществу является меньшим.

Одна из причин относительно низкого показателя принадлежности к обществу может заключаться в слабой деятельности данного общества и в недостаточной защите им профессиональных интересов. По сравнению с отношениями к коллегам и неформальными связями роль обществ является незначительной.

ВЫВОДЫ

Подытоживая данные, касающиеся профессиональной среды инженеров, можно, как нам думается, сформулировать следующие выводы:

1. В условиях Польши существует ряд факторов, способствующих выделению инженеров в профессиональную группу и ведущих к созданию профессиональной среды. К ним принадлежит в первую очередь наличие профессионального звания, охраняемого законом и дающего определенные права, а также престиж и профессиональная традиция, деятельность профессиональных обществ.

2. Между инженерами и остальными категориями работников на производстве существует дистанция в товарищеских отношениях при одновременном сохранении хороших межличностных отношений. Подобная дистанция в товарищеских отношениях вне работы на производстве обнаруживается в выборе лиц, принадлежащих к товарищеским группам, которые функционируют в свободное время.

В высшей степени вероятно, что аналогичная дистанция в товарищеских отношениях существует и в отношениях между инженерами, различающихся своим положением и должностью. Если учесть, что межличностные отношения в сфере производства являются в целом хорошими, а конфликты с рабочими отсутствуют, то напрашивается вывод, что дистанция в товарищеских отношениях между инженерами и рабочими возникает в результате различий в культуре, в интересах, в положении и не носит антагонистического характера. Конфликты и трения возникают ситуативно и не являются результатом дистанций в самой среде. Нам представляется, что сфера и характер групповой обособленности в настоящее время, в условиях национализации средств производства в Польше, имеют гораздо меньшее значение, чем прежде.

3. Межличностные отношения на производстве выступают как механизм обеспечения групповых и индивидуальных интересов. Это означает, что хорошие отношения между людьми могут рассматриваться как компенсация отсутствия заботы об интересах работников. Товарищеские отно-

шения вне предприятия выполняют ряд важных с точки зрения профессии функций, особенно при перемене работы и при получении информации о вопросах, связанных с профессией.

4. Трудно установить, какова сплоченность инженерной среды в целом, учитывая относительно небольшую активность институтов, официально призванных интегрировать профессиональную среду (научно-технические общества, клубы техников и т. п.) при одновременной большой активности неформальных общностей. Для практического решения этого вопроса важно найти такие формы деятельности официальных институтов, которые были бы привлекательны для инженерной среды. Тенденция замыкаться в узком кругу приятельско-товарищеских отношений способствует утверждению групповых стереотипов, не всегда полезных даже с точки зрения индивидуального профессионального роста инженеров. Одновременно существование сплоченной профессиональной среды инженеров благоприятствует созданию творческой атмосферы в данной профессиональной группе, определяет эффективность деятельности инженеров, способствующей дальнейшему развитию технического прогресса.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги исследования, посвященного социальным проблемам труда инженерно-технических работников, необходимо прежде всего отметить важность вопросов, поднятых в работе польского социолога Я. Хозера «Межличностные отношения в инженерной среде», а также в работе советских социологов А. А. Зворыкина и А. М. Гелюты «Социальные проблемы инженерно-технического труда».

При всем разнообразии в подходе обе работы сближают тот факт, что они построены на использовании как обширных материалов государственной статистики, так и на больших специальных исследованиях, проведенных на польских и советских предприятиях. В ряде положений обе работы сближаются и имеют сопоставимые данные, но вместе с тем в них существуют и различия, которые отразили реальные особенности труда и жизни инженерно-технических работников в Польше и в СССР. Польская Народная Республика позже СССР вступила на путь социалистического развития. В Польше в большей степени, чем в СССР, сохранились некоторые социальные особенности инженеров как социальной прослойки интеллигенции. Эти особенности вызвали пристальное внимание польского ученого и побудили его исследовать инженерную среду как особую социальную группу не только в профессиональном плане, но и в плане межличностных отношений на производстве, профессиональной среды, общеполитической организации и учета инженеров в ней. Указанное исследование позволило Я. Хозеру раскрыть важные особенности и сделать ряд практических выводов.

Исследования социальных проблем труда инженерно-технических работников в СССР в очень малой степени касались изучения инженерной среды в понимании польских товарищей. Эти исследования показали, что в отличие от Польши в СССР дипломированные инженеры не обособлены от техников и практиков, работающих на советских предприятиях. Исследование дружеских связей инженерно-технических работников на предприятии и вне предприятия показало тесную связь советских инженеров, работающих на предприятиях, с рабочими. Отсюда центр тяжести в исследовании был перенесен на анализ роли и влияния инженерно-технических работников на производство, технику.

Проанализированные материалы показали растущее влияние ИТР на промышленно-производственную структуру. Вместе с тем установлено некоторое ухудшение структуры самих инженерно-технических работников, некоторое понижение роли дипломированных инженеров и техников и повышение роли практиков, что особенно ярко выявилось при обработке статистических рядов, характеризующих развитие ИТР за ряд лет. При растущем влиянии ИТР на производстве в процессе исследования выявле-

ны некоторые признаки неудовлетворенности отдельных групп ИТР различными сторонами их деятельности на производстве.

Анализ труда инженерно-технических работников, трудностей, которые они испытывают, режима их работы позволяет сделать ряд практических выводов.

Новое положение о предприятии и экономическая реформа в СССР создали благоприятную обстановку и для использования труда ИТР, повышения его эффективности. Нам кажется целесообразным и дальше повышать самостоятельность директоров предприятий и предоставить им больше прав в части перестройки типовых штатных расписаний, дать им возможность оплачивать работу инженеров не только по штатному расписанию, но и в соответствии с личными заслугами и показателями работы отдельных инженерно-технических работников.

Видимо, необходимо более глубоко исследовать систему премирования ИТР, построить премирование таким образом, чтобы значительная часть фондов премирования ИТР расходовалась на премирование отдельных работников за конкретные технические, технологические, организационные, экономические и финансовые мероприятия, а не в порядке выплаты за выполнение плана реализации и выполнение планов по прибылям.

В целях создания устойчивой перспективы перед каждым инженерно-техническим работником, длительное время работающим на предприятии, было бы целесообразно создать шкалу званий инженера — младший инженер, инженер, старший инженер, ведущий инженер, главный инженер — независимо от должностей, занимаемых инженерно-техническими работниками, как признание уровня квалификации и заслуг этих работников на производстве. Причем эта система должна подкрепляться установлением более высоких окладов для ИТР, имеющих соответствующую степень.

Необходимо дать возможность директору предприятия независимо от существующего штатного расписания предоставлять инженерно-техническим работникам и инженерно-техническим отделам вспомогательный технический персонал, освобождающий инженерно-технических работников от функций, им не свойственных.

При проектировании новых предприятий и реконструкции старых необходимо предусматривать создание нормальных условий для работы инженерно-технических работников (отведение специальных помещений, отделений в цехах и т. д.).

Было бы целесообразным в ближайшие годы полностью ликвидировать отставание в оснащении инженеров техническими средствами работы, позволяющими механизировать и автоматизировать типовые инженерно-технические работы.

В целях уменьшения трудностей в работе ИТР обратить особое внимание на совершенствование организации условий их труда, на совершенствование форм руководства и взаимоотношений подчиненных с руководителями, на типизацию и совершенствование технической документации и порядка ее прохождения.

Необходимо и дальше совершенствовать правила премирования за новую технику, с тем чтобы в отдельных случаях для выплаты таких премий использовалась вся фактически полученная экономия на протяжении трех — пяти лет.

РАЗДЕЛ
ЧЕТВЕРТЫЙ

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

ВСТУПЛЕНИЕ

Как в Советском Союзе, так и в ПНР в послевоенный период отмечается известная текучесть кадров. Этот процесс — явление не новое; движение кадров происходило в обеих странах и в условиях капитализма. Большая текучесть рабочей силы, существующая в условиях капитализма, имела своим основным источником резервную армию труда и была обусловлена низким уровнем техники, ограничивающим постоянный (не сезонный) процесс труда. Основа текучести рабочей силы, существующей в настоящее время, совершенно иная. Социалистическая индустриализация обусловливает полную занятость всех трудящихся, высокое развитие промышленности, коренные изменения в структуре профессий (например, значительное уменьшение процента людей, работающих в области сельского хозяйства), возможности получения высшего образования, быстрый рост потребностей. Именно отсутствие безработицы и наличие широких возможностей социального продвижения приводят к тому, что трудящиеся при социализме особенно остро воспринимают такие вещи, как тяжелые физические условия труда, существующие еще на некоторых предприятиях, недостатки в пропорциях заработной платы, трудности адаптации, связанные с работой в промышленности, недостатки в управлении и руководстве трудовыми коллективами, которые и являются важнейшими факторами текучести кадров.

Текучесть рабочей силы нередко является для предприятий одной из важных проблем. Трудно руководить предприятием, работники которого имеют неблагоприятную структуру стажа, а значительная часть коллектива стремятся уйти с предприятия. Огромный общественный вред, наносимый массовым перемещением работников, вызывает необходимость тщательного изучения данного явления. Исследование текучести кадров ставит своей задачей дать ответ на такие вопросы, как, например, причины ухода работников с предприятия, и, наоборот, выяснение того, что удерживает их на старом месте работы; какими демографическими и социальными чертами характеризуются стабильные работники, а также подвижные; как формируется движение работников в различных отраслях, предприятиях, профессиях, специальностях; каковы направления текучести работников?

Кроме того, известно, что смена предприятия является в определенных ситуациях желательной и полезной одинаково как для предприятия, так и для государства, и для самого работника. Отсюда возникает новый вопрос, который требует исследования, а именно: каковы условия смены предприятия работником, какие факторы, способствующие движению работников, являются наиболее желательными и для кого (в отличие от стабильности)?

На первый взгляд текучесть кадров представляется узкой, некомплексной проблемой. Однако в действительности она довольно сложна. Теку-

честь кадров в наших условиях не может быть рассматриваема традиционным способом, с позиций руководства предприятия, заинтересованного своими задачами. В наших условиях текучесть кадров должна быть проанализирована с точки зрения правильного функционирования предприятия, правильного функционирования и развития народного хозяйства, а также с точки зрения удовлетворения потребностей работников.

Как в Советском Союзе, так и в Польше текучесть кадров является в течение ряда лет предметом социологического исследования. Две статьи, посвященные данной проблеме, помещенные в этом сборнике, отличаются своим характером от ряда других статей, посвященных данной теме. Авторы этих статей не использовали одинаковую методику исследования и не ставили своей целью сравнение отдельных результатов исследований в обеих странах. Общей является проблематика исследования. Оба автора согласны со многими положениями, представленными в данных статьях. Дискуссия, проведенная во время советско-польской конференции членов авторского коллектива, дала возможность обменяться взглядами относительно самого определения текучести кадров, измеримости движения и методов исследования текучести кадров. Оба автора солидарны относительно целого ряда положений, начиная с того, что текучесть кадров нельзя рассматривать исключительно с точки зрения ее отрицательных последствий для предприятия, и кончая тем, что, хотя имеются многочисленные разработки по текучести кадров, это явление недостаточно исследовано и требует дальнейшего тщательного изучения.

Статья А. Сарапаты, помещенная в сборнике, состоит из двух частей. Первая часть содержит рассмотрение различных точек зрения на текучесть кадров; другая — факторы текучести и склонность к ней со стороны работников. Статья отражает материалы двух исследований, проведенных автором (либо под его руководством) в 1959 г. на бытомском и лодзинском рынках труда, а также исследования, проведенного в 1962 г. среди работников, занятых на 274 предприятиях (исследования репрезентативные в пределах всей ПНР).

Другая статья — Н. А. Аитова — опирается на результаты исследований, проведенных автором в 1965 г. на промышленных предприятиях Уфы и в других городах Башкирской Автономной Советской Социалистической Республики, а также основывается на результатах исследований других советских авторов. Статья содержит характеристику причин текучести кадров, а также предложения относительно политики занятости и социальных проблем, связанных с текучестью кадров.

15 Заказ № 412

Н. А. АИТОВ

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

О ПОНЯТИИ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

Текучесть кадров — явление, довольно широко распространенное в СССР. Тем не менее вопрос о текучести кадров в теоретическом плане разработан очень мало, есть существенные расхождения даже в определении самого понятия «текучесть рабочей силы» и выработке позиции по отношению к этому явлению. Так, К. Браунрейтер (ГДР) под текучестью рабочей силы понимает все различные перемены рабочего места независимо от причины или мотива и направления этой перемены. А. Сарапата (ПНР) также близок к такому определению текучести. В советской литературе можно теперь считать общепризнанным разделение понятий «движение рабочей силы» и «текучесть рабочей силы», выработанное ленинградскими социологами. Текучесть — это только часть движения рабочей силы. В движение рабочей силы включаются следующие явления:

1) демографическое движение (уход на пенсию старших возрастов, смерть, выбытие по болезни, вступление в производство новых, молодых поколений, уход в армию и возвращение из армии и т. д.);

2) социальные перемещения (миграция населения из деревни в город в процессе урбанизации, уход рабочих на учебу, их переход на положение служащих или инженерно-технических работников после окончания вечерних или заочных учебных заведений);

3) движение, связанное с техническим прогрессом и изменением структуры экономики (изменение соотношения численности работников в разных отраслях, уменьшение доли вспомогательного персонала и работников низкой квалификации, отмирание старых и возникновение новых профессий и т. д.);

4) текучесть кадров в собственном смысле этого слова. Первые три вида движения рабочей силы — закономерные явления, связанные с изменениями социальной структуры общества, изменениями структуры производства, неизбежными биологическими факторами. Эти формы движения кадров поддаются планированию на основе учета статистических закономерностей. Мы не можем сказать, что произойдет с данным работником в этом году, но на основе статистики мы можем довольно точно подсчитать, сколько человек в данной стране уйдет на пенсию, сколько молодежи придет на заводы, сколько рабочих поступит на учебу, сколько человек овладеет новыми, только что возникшими профессиями и т. д.

Текучесть в отличие от первых трех форм движения рабочей силы есть явление стихийное, не поддающееся непосредственному планированию. На наш взгляд, текучесть кадров есть форма движения рабочей силы, вызываемая двумя обстоятельствами:

1) неудовлетворенностью работника какими-то условиями его деятельности на предприятии (условия и содержание труда, заработная плата, личные отношения с руководителями, коллегами и подчиненными, отсутствие перспектив роста и т. д.) или условиями его личной жизни, связанными с работой на предприятии (далеко ездить на работу, плохая квартира, необеспеченность детскими учреждениями и т. д.);

2) неудовлетворенностью предприятия данным работником (неумелая работа, недисциплинированность, создание нездоровой атмосферы в коллективе и т. д.).

Конечно, на практике довольно трудно вычленить текучесть из всего движения рабочей силы. Например, по исследованиям, проведенным в Уфе среди учащихся вечерних школ рабочей молодежи, установлено, что наибольшее стремление к поступлению в высшие учебные заведения после окончания вечерней школы наблюдается у малооплачиваемых рабочих низкой квалификации, а у рабочих высокой квалификации это стремление в 2 раза ниже. Следовательно, стремление к переходу в ряды интеллигенции (т. е. та часть движения кадров, которую мы рассматриваем как явление социальных перемещений и не включаем в текучесть в собственном смысле этого слова) также связано с проблемой удовлетворенности или неудовлетворенности своим положением на производстве.

Точно так же принятие решения о переходе на работу по только что возникшей новой профессии (т. е. движение закономерное, связанное с техническим прогрессом) в значительной мере определяется удовлетворенностью или неудовлетворенностью старой профессией или условиями труда в ней. Следовательно, зачастую текучесть является на самом деле частью закономерных движений рабочей силы.

Вместе с тем, несмотря на такую относительность различия форм движения кадров, необходимо все же разделять движение кадров и часть этого явления — текучесть кадров.

Изучение закономерностей движения кадров необходимо для того, чтобы научиться более точно предвидеть и планировать его, не допускать резких диспропорций, например, между потребностью промышленности в пополнении кадров за счет сельского хозяйства и фактическим состоянием миграции из деревни, между потребностью страны в кадрах интеллигенции и стремлением молодежи к овладению интеллигентными профессиями, между планами строительства предприятий и резервами рабочей силы и т. д. Изучение причин текучести кадров необходимо для того, чтобы разработать мероприятия по снижению экономического ущерба от этого явления, а также для создания на предприятиях таких условий, при которых не появлялась бы неудовлетворенность работника своим положением на предприятии и, следовательно, не было бы условий для текучести.

Ввиду существующей системы статистической отчетности в СССР представляется довольно сложным даже определение самих размеров текучести и тенденции ее развития. Данные ЦСУ СССР не различают понятий «движение рабочей силы» и «текучесть кадров». В отчетности предприятий указываются обычно лишь следующие причины увольнений: «по семейным обстоятельствам», «уход на учебу», «уход на пенсию», «уволен за нарушение трудовой дисциплины», «перевод на другое предприятие» и «по собственному желанию». К текучести в собственном смысле этого слова относятся весьма значительная часть увольнений по семейным обстоятельствам, увольнения за нарушение трудовой дисциплины, почти все увольнения по такой неопределенной причине, как «собственное желание». Кро-

ме того, часть рабочих, не желающих указывать подлинных мотивов увольнений, пишет, что увольняется для поступления на учебу, хотя частично эти люди никуда учиться не идут. Поэтому данными ЦСУ о причинах текучести и величине потерь от нее фактически нельзя пользоваться в научных целях; истинные размеры текучести и потерь от нее приходится устанавливать с помощью локальных социологических исследований. Данные ЦСУ СССР обычно, на наш взгляд, говорят о потерях народного хозяйства не от текучести в собственном смысле слова, а от всего движения рабочей силы; непосредственные потери от текучести в узком смысле слова, конечно, значительно меньше. Дело в том, что демографическое движение, социальные перемещения, движение, связанное с техническим прогрессом, — факторы весьма интенсивные. Возьмем проблему социальных перемещений. Так, по данным наших социологических исследований, 54,7% рабочих Уфы и Оренбурга — это выходцы из среды колхозников, около 7,0% — выходцы из среды служащих. Среди инженерно-технических работников Уфы, Салавата и Стерлитамака, проанкетированных нами, более 50% в прошлом были рабочими. Если соотношение ИТР и рабочих сейчас составляет в этих городах примерно 1 : 10, то ясно, что примерно около 5% всех рабочих перемещаются в категорию ИТР и еще некоторое количество, которое довольно трудно подсчитать, — в другие категории служащих. В результате демографического движения рабочий класс ежегодно обновляется примерно на 2,5—3%, значительную долю занимает и движение рабочей силы вследствие изменения отраслевой структуры производства. Можно предположить, что собственно текучесть занимает не более 25—30% всего движения рабочей силы.

Исследование причин текучести кадров среди рабочих проводилось социологической лабораторией Уфимского авиационного института имени Орджоникидзе в два этапа. Первый этап проходил в I квартале 1965 г. на 14 предприятиях Уфы: четырех машиностроительных, четырех химических, четырех предприятиях легкой промышленности и двух — автотранспорта. В течение этого периода были проанкетированы все принимаемые на работу и увольняемые с работы. Всего в общей сложности было получено 857 анкет принимаемых и 846 — увольняющихся (в дальнейшем будем именовать их для краткости соответственно анкетами № 1 и № 2). Одновременно на этих же предприятиях велось другое исследование — изучение эффективности среднего образования для производственной деятельности рабочих, для которого брался каждый десятый рабочий. Таким образом, был получен документальный материал на 2500 рабочих, отражающий среднюю картину по 14 предприятиям, которую можно сопоставлять с данными по увольняющимся и принимаемым. Второй этап этого исследования проводился в середине 1966 г., когда по несколько измененной анкете было проанкетировано 2379 увольняющихся и 2201 принимаемый на работу на заводы объединения «Башнефтехимзаводы» (в дальнейшем анкету для увольняющихся будем именовать анкетой № 27, для принимаемых — № 26). Всего, таким образом, проанкетировано 6283 рабочих, переходивших в этот период с предприятия на предприятие. Изучение причин текучести кадров среди инженерно-технических работников проводилось путем анкетирования 2083 инженеров и техников на 21 предприятии и конструкторском бюро Уфы, Стерлитамака и Салавата, проведенного в течение июля — октября 1965 г. Анкета была комплексной, включающей ряд вопросов, связанных с проблемой текучести; заполняли ее все инженерно-технические работники, находившиеся в день анкетирования на за-

воде. Кроме этих материалов использовались и материалы других исследований (анкетирование 2500 учащихся старших классов средних школ Уфы и 2141 — Казани, хронометраж рабочего времени руководящего состава 15 уфимских предприятий и т. д.), проведенных нами в 1963 и 1965 гг.

ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ СРЕДИ РАБОЧИХ

При объединении данных всех анкет мы выделили следующие причины текучести рабочей силы в собственном смысле этого слова (см. таблицу 1).

Некоторые различия в результатах этих исследований объясняются спецификой анкетируемых на втором этапе. Дело в том, что на химических заводах гораздо выше, чем на других, квалификация, уровень образования и заработок рабочих. Кроме того, в Башкирии имеется большое количество химических заводов во многих городах; ощущается постоянная нехватка кадров химиков, причем в сравнительно небольших городах (например, Салават) жилищная проблема, по крайней мере для химиков, является менее сложной, чем в Уфе. Это и обусловливает тот факт, что среди химиков очень высок процент переезжающих в другие города и невысок процент увольняющихся из-за низкой заработной платы или неудовлетво-

ТАБЛИЦА 1

УДЕЛЬНЫЙ ВЕС РАЗЛИЧНЫХ ПРИЧИН УВОЛЬНЕНИЯ РАБОЧИХ
(в % ко всем уволенным)

Причины увольнения	Данные анкет № 1 и 2, сведенные вместе	Данные анкеты № 26 (принимаемые на работу на химзаводы)	Данные анкеты № 27 (увольняющиеся с химзаводов)
Захотелось перемены условий, на другом предприятии работают друзья, решил перейти к ним	10,8	—	—
В связи с переездом в другой город	19,5	14,4	42,6
Уволен за нарушение трудовой дисциплины	3,8	1,7	5,8
По семейным обстоятельствам	14,7	10,7	10,1
Низкая заработная плата	19,4	26,5	10,9
Неинтересная работа	4,9	6,6	2,2
Далеко ездить на работу	10,2	9,5	6,5
Плохие отношения с администрацией	1,2	0,7	1,2
Работа ниже квалификации	0,3	1,9	0,9
Мало надежды получить квартиру	5,9	7,1	9,8
Плохие условия труда	9,3	13,8	4,6
Нет работы по специальности	—	6,2	3,4
Нет перспектив для выдвижения	—	0,8	1,6
Плохие отношения с коллективом	—	0,1	0,4

ТАБЛИЦА 2

УДЕЛЬНЫЙ ВЕС РАЗЛИЧНЫХ ПРИЧИН УВОЛЬНЕНИЙ РАБОЧИХ В ЛЕНИНГРАДЕ И УФЕ (в % ко всем уволенным)

Причины увольнений	Ленинград	Уфа (первый этап)
Неудовлетворенность условиями трудовой деятельности	35,7	26,0
Неудовлетворенность жилищно-бытовыми условиями	27,5	30,8
Неудовлетворенность заработками	21,4	19,4
Прочие причины	15,7	23,3

ренности содержанием труда. По остальным пунктам существенной разницы между результатами первого и второго этапа нашего исследования не наблюдается. Мы считаем, что данные первого этапа исследования, в котором были охвачены самые разнообразные предприятия различных отраслей промышленности, являются наиболее типичными и, по-видимому, наиболее близкими к характеристике положения в целом в промышленности СССР.

Конечно, это локальные данные, касающиеся только Уфы. Но если сопоставить их с другими данными, то окажется, что в общем и сами причины, и их соотношение в разных городах СССР довольно близки (конечно, с учетом локальных условий). Так, по данным исследования причин увольнений 10 720 рабочих Ленинграда, проведенного в 1963 г. коллективом в составе Л. С. Бляхмана, А. Г. Здравомыслова, О. И. Шкаратана, эти причины распределяются следующим образом:

1. Неудовлетворенность условиями трудовой деятельности — 35,7%, в том числе:

условиями труда — 19,6%,
отсутствием перспектив роста — 9,8%,
организацией труда — 3,7%,
взаимоотношениями в коллективе и с администрацией — 2,5%.

2. Неудовлетворенность жилищно-бытовыми условиями — 27,5%, в том числе:

удаленность жилья от места работы — 8,8%,
необеспеченность детскими учреждениями — 9,0%,
мало надежды получить квартиру — 2,0%.

3. Неудовлетворенность заработками — 21,4%, в том числе:

размером заработка — 21,0%,
невозможностью перейти на повременную оплату — 0,4%.

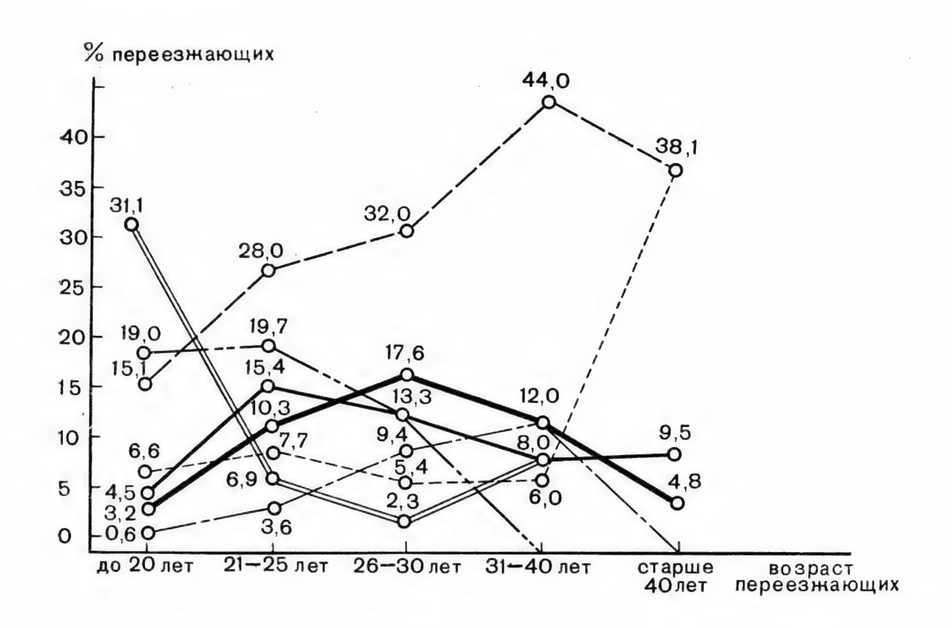
4. Прочие — 15,7%.

Несмотря на различие локальных условий, методики исследования, формулировок причин, уфимские и ленинградские данные довольно близки друг к другу. Если группировку причин провести так, как ее провели ленинградцы, то мы получим следующие данные (см. таблицу 2).

При всех различиях в определении и группировке причин текучести, в локальных условиях городов близки к этим данным и результаты исследований текучести, проведенных в последние годы в Москве, Новосибирске, Таллине и других городах СССР. Можно считать, что при известной степени приближения уфимские данные дают более или менее типичную картину по СССР; во всяком случае при всех различиях в процентах главные причины увольнений везде оказываются одними и теми же.

Проанализируем по пунктам причины текучести среди уфимских рабочих.

Первый из этих пунктов — «захотелось перемены условий, на другом



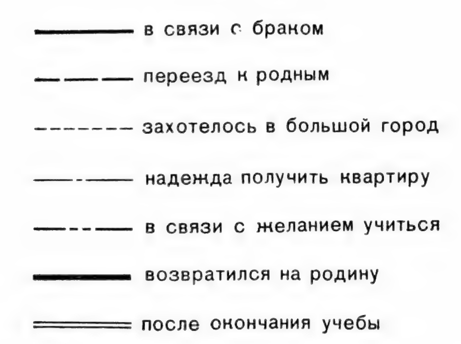


ГРАФИК 1
ПРИЧИНЫ МЕЖГОРОДСКОЙ МИГРАЦИИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВОЗРАСТА МИГРАНТОВ

предприятии работают друзья, решил перейти к ним» — на наш взгляд, есть замаскированный способ не ответить по существу на вопрос о причинах ухода с предприятия. Это — неизбежная издержка нашего способа анкетирования, которое проводилось через начальников отделов кадров. Расшифровать этот ответ не представляется возможным, и поэтому мы не будем его рассматривать.

Большой интерес представляет второй ответ — «в связи с переездом в другой город». Большой процент лиц, кочующих из города в город, вызывает настороженность. Кто же такие эти люди?

Это главным образом молодые рабочие с высоким уровнем образования. Чем выше уровень образования, тем выше доля увольнений, связанных с переездом из города в город. Так, по анкете № 27 доля таких увольнений среди всех увольнений составила у рабочих с образованием 1—4 класса 33,3%, 5—7 классов — 40,2, 8—9 классов — 46,3, 10—11 классов — 51,0%. При распределении по возрасту наибольший процент пере-

ездов в другой город приходится на возраст 21—25 лет, затем — до 20 лет; далее по мере увеличения возраста доля мигрирующих в другой город среди всех увольняющихся быстро снижается.

Каковы же цели переезда? Об этом довольно наглядно говорит следующий график, сделанный по анкете № 26.

На графике обращает на себя внимание огромное количество молодых рабочих, переехавших в Уфу после окончания учебы в техникумах, технических училищах, профтехучилищах (см. график 1).

Эта же категория людей выступает перед нами на данном графике, но уже в ином «обличье» и в другой возрастной группе — это лица, возвращающиеся на родину (их доля очень высока среди лиц в возрасте 21—25 и особенно 26—30 лет). В целом 14,1% всех мигрирующих из города в город — это выпускники учебных заведений, получившие назначение в другие города, 8,7% — возвращающиеся на родину. Большинство среди этой категории составляют выпускники тех же учебных заведений, но только отработавшие после учебы положенный им по закону срок.

В связи с этим возникает вопрос: не создает ли «география» учебных заведений профтехобразования искусственно увеличенную текучесть; не лучше ли было бы готовить как можно больше кадров на месте, из жителей именно этого города и в нем же оставлять их на работе? Во всяком случае это могло бы уменьшить текучесть и облегчить для предприятий пока еще довольно трудное положение с общежитиями.

Самое большое место среди причин миграции из города в город занимают переезд к родственникам (26,8%) и желание жить в большом городе (8,0%). Это в первую очередь люди, приехавшие из небольших городов, где промышленность пока еще развита слабо и вследствие этого есть некоторый избыток рабочей силы. Осуществление решений XXIII съезда КПСС о развитии промышленности преимущественно в малых городах поможет значительно уменьшить отток рабочей силы из них.

Важной причиной миграции из города в город является стремление к учебе (14,1% всех причин). Известно, что высшее и среднее специальное образование в общем следуют за развитием промышленности. Поскольку промышленность в стране развита неравномерно и сконцентрирована главным образом в больших городах, то соответственно в них концентрируются и учебные заведения, в том числе заочные и вечерние. Это является дополнительным притягательным моментом крупных промышленных центров. Более равномерное распределение учебных заведений, особенно заочных и вечерних, способствовало бы уменьшению текучести.

Большой процент переезжающих из одного города в другой объясняется еще одним специфическим обстоятельством. Несколько лет тому назад г. Черниковск, находящийся на расстоянии 12 км от центра Уфы, был присоединен к Уфе, в настоящее время слился с ним. Но старые жители Уфы и Черниковска все еще по привычке считают их отдельными городами, для них переезд из Черниковска в Уфу или наоборот — это переезд из одного города в другой. В нескольких анкетах мы по названию прежнего места работы обнаружили такое явление. По-видимому, в число уволившихся, как они сами пишут, в связи с переездом в другой город вошло довольно большое количество уволившихся в связи с получением квартиры в другом конце Уфы, т. е. фактически они должны быть отнесены в графу «далеко ездить на работу». К сожалению, установить точное количество таких людей не представляется возможным, но оно составляет, по-видимому, очень большой процент.

Другие причины увольнений, видимо, необходимо изучить детальнее. Наибольшее внимание здесь привлекает такая причина, как низкая заработная плата. Какие же категории работников мотивируют свой уход низкой заработной платой?

В первую очередь это действительно низкооплачиваемые работники. Если принять среднюю заработную плату рабочих по этим предприятиям за 100%, то среди всех увольняющихся (анкеты № 1 и 2) она составит 85%, а у тех, кто увольняется из-за низкой заработной платы, — 74%, т. е. на $^1/_3$ ниже средней зарплаты по предприятиям. Предполагаемая средняя зарплата у тех, кто уволился по этой причине и поступает на новое предприятие, составляет 90% от среднего заработка уфимского рабочего. Следовательно, при переходе с одного предприятия на другое эти люди в среднем получают заработную плату почти на $^1/_4$ больше. Это увеличение происходит без какого-либо повышения квалификации, просто за счет перемены места работы.

Аналогичную картину мы имеем и по анкете № 26. Здесь заработок уволившихся из-за низкой зарплаты составляет 83% от средней зарплаты уфимских рабочих и значительно ниже средней зарплаты всех увольняющихся. Несколько иная картина получается по данным анкеты № 27. Средний заработок всех увольняющихся с химических заводов составил 108% средней зарплаты уфимского рабочего (здесь, как уже сказано, мы имеем дело с наиболее высокооплачиваемыми работниками — рабочими химической промышленности). Поэтому и доля увольняющихся из-за низкой зарплаты здесь почти вдвое ниже, чем в среднем по Уфе. Но, как и по данным первого этапа, здесь мы видим ту же самую закономерность: увольняются из-за низкой заработной платы люди действительно низкооплачиваемые, они зарабатывают в среднем 93,5% среднего заработка уфимских рабочих и 86,5% среднего заработка всех увольняющихся с химических заводов. Представление о том, что все переходящие с предприятия на предприятие — это люди, гоняющиеся за «длинным рублем», на наш взгляд, несостоятельно, хотя, конечно, подобного рода случаи могут иметь место.

На наш взгляд, уход некоторой части рабочих ($^1/_5$ всех увольняющихся) из-за низкой заработной платы (по отношению ко всей численности рабочих эта группа составляет 1—2%) объясняется определенными недостатками в применении принципа материальной заинтересованности, являющимися последствиями старой системы управления промышленностью. Расценки и нормы на одну и ту же работу различны даже на соседних однопрофильных заводах. На некоторых уфимских предприятиях выплачивается дополнительно к заработной плате так называемый поясной коэффициент в размере 15% заработка, на других совершенно аналогичных заводах он не выплачивается.

Важной причиной ухода части низкооплачиваемых рабочих является характер их труда. Основная часть этой категории увольняемых — подсобные рабочие, младший обслуживающий персонал. Среди перемещающихся с предприятия на предприятие рабочих в возрасте до 20 лет (анкета № 1) на старом месте были подсобниками 57,5%, на новом месте работы становятся ими только 31,9%. Мы видим явно выраженное стремление молодежи перейти из подсобных в основные рабочие.

Среди увольняющихся с химических предприятий лишь 28,1% оказались собственно химиками, основными рабочими химического производства, остальные — различного рода подсобными рабочими. Характерно, что

среди химиков лишь 4,9% указали на низкую зарплату как причину увольнения, в то время как среди не химиков — 13,4%. К сожалению, пока еще в нашей стране доля подсобных рабочих велика. Низкая оплата, чисто механический характер труда, тяжелая физическая нагрузка, также и низкий престиж профессий уборщицы, кладовщика, грузчика, транспортировщика, дворника, сторожа, кондуктора, стропальщика, кочегара и т. д. в условиях, когда образовательный уровень населения весьма высок (среди рабочих обследованных предприятий имеют образование 2—4 класса — 13,6%, 5—7 классов — 46,9, 8—9 классов — 16,9, 10—11 классов — 18,7, среднее специальное, среднее техническое, законченное и незаконченное высшее — 3,9%), приводят к уходу рабочих с этих должностей. Анализ объявлений о наборе на работу, помещенных в 1965 г. в газете «Советская Башкирия», показывает, что 81% их касается не специалистов, а подсобных рабочих. Эти должности всегда оказываются вакантными. Молодые рабочие, поступающие на производство, люди, переехавшие из другого города и не завязавшие еще знакомств, и в особенности лица, приехавшие из деревни и не имеющие специальности, устраиваются вначале подсобными рабочими, причем многие из них считают эту работу для себя неподходящей, временной. Закрепляются на этой работе, как правило, лишь люди с низким образованием, работники пожилого возраста или же лица, которые по ряду причин (отсутствие способностей, леность, физические недостатки) не могут рассчитывать на более интеллектуальную работу.

С каждым годом находить желающих на эту работу становится все труднее и труднее — растет образование и с ним интеллектуальные требования к работе. Единственное средство для ликвидации текучести среди такого рода работников — это механизация всех вспомогательных и подсобных работ (уборки, транспортировки по цеху, погрузки и разгрузки), с тем чтобы ликвидировать непривлекательность этих видов труда.

Следующая важная причина текучести — семейные обстоятельства (не с кем оставить детей, некому вести домашнее хозяйство). Эта причина составляет 14,7% всех увольняющихся (анкеты № 1 и 2), а среди женщин — 34,3%. Если же взять количество потерянных рабочих дней (период между увольнением с прежнего и поступлением на новое предприятие), то в среднем по всем рабочим оно составляет 109 дней [1], а у уволившихся по семейным обстоятельствам — 406 дней, что дает 55,5% всех потерянных по текучести рабочих дней. Если исключить текучесть по семейным обстоятельствам, то средняя потеря рабочего времени на одного переходящего с предприятия на предприятие составила бы всего лишь 57 дней. Следовательно, хотя по количеству увольняющихся текучесть по семейным обстоятельствам занимает лишь 14,7%, но она дает более половины всех потерь рабочего времени. Причины текучести по семейным обстоятельствам ясны: недостаток детских садов и яслей, недостаток столовых и неудовлетворительное питание в них. Именно здесь скрывается один из важнейших резервов рабочей силы.

Большие потери рабочей силы дает и уход рабочих с предприятий из-за того, что им далеко ездить на работу (около 3% всех потерь, а при исключении текучести по семейным обстоятельствам — более 7%). Эти большие потери связаны с объективными факторами — чрезвычайная растянутость Уфы (почти на 50 *км* в длину) при относительно небольшом населении

---

[1] По анкете № 26—94 дня.

(около 700 тыс. человек) с преобладанием малоэтажной застройки. Кроме того, большое развитие в Уфе химической промышленности приводит к тому, что жилье находится дальше от предприятий, чем обычно в других городах. Поэтому в наших исследованиях процент увольняющихся по этой причине получился несколько выше, чем в Ленинграде, и мы считаем эту разницу естественной.

Определенный интерес представляет и анализ такой причины увольнений, как нарушения трудовой дисциплины. В среднем лица, нарушившие трудовую дисциплину, гуляют без дела 27 дней, до поступления на новое предприятие. Законным является вопрос: имеет ли смысл такой вид административного наказания, как увольнение, если человек, уволенный с одного социалистического предприятия, коллектив которого не справился с его воспитанием, поступает на другое предприятие, не менее социалистическое? Что это дает, кроме того, что нарушитель трудовой дисциплины без дела, без воспитательного воздействия коллектива находится целый месяц, в течение которого он продолжает потреблять, ничего не производя? К тому же наши данные говорят о том, что на новом предприятии эти лица в среднем получают даже несколько более высокую заработную плату, чем на прежнем, откуда они уволены. Увольнение за нарушение трудовой дисциплины имеет «смысл» при капитализме, когда существует безработица и когда уволенный в будущем может поступить только на чужое для данного капиталиста предприятие; таким путем капитализм создает довольно эффективную дисциплину голода — вещь, противоречащую принципам социализма, да и практически неосуществимую при социализме.

Мы считаем, что имеет смысл в наших условиях заменить эту меру наказаний иной: совершил прогул — плати за простой машины и на соответствующее количество дней сокращается твой отпуск; совершил безобразие на заводе — плати за ущерб, а если деяние является уголовным — отвечай за него по суду. Сейчас на деле увольнение за нарушение трудовой дисциплины является для руководителей предприятий средством избавиться от хлопот по воспитанию недисциплинированных работников.

Что касается состава уволенных за нарушение трудовой дисциплины, то 90,9% их — это люди с образованием 7 и менее классов, т. е. наименее образованная часть населения, как правило, это рабочие старших возрастов.

Очень ярко видна зависимость между образованием и долей увольняемых за нарушение трудовой дисциплины из данных анкет № 26 и 27 (см. график 2).

Если учитывать, что каждое последующее поколение рабочих намного превосходит предыдущее по своему образованию, то можно предположить, что в будущем количество нарушений трудовой дисциплины под влиянием более высокого культурного и образовательного уровня рабочих будет сокращаться. Вместе с тем наши данные (а примерно такие же получены и в Ленинграде) говорят о том, что молодое поколение рабочих более дисциплинированно, совершает меньше проступков и преступлений. По-видимому, это объясняется более благоприятными, чем у старшего поколения, условиями воспитания.

Важной причиной ухода с предприятий некоторой части рабочих является проблема квартиры. У нас сейчас предприятия неодинаково обеспечены жильем и детскими учреждениями. В свое время был выделен круг важнейших предприятий (например, тяжелой промышленности), которым

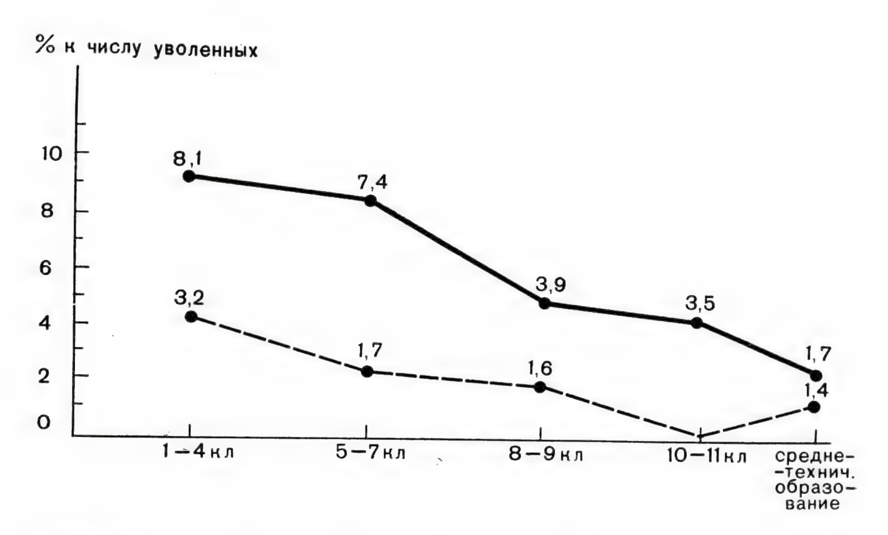


ГРАФИК 2
ДОЛЯ УВОЛЕННЫХ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ СРЕДИ ВСЕХ УВОЛЕННЫХ (В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ОБРАЗОВАНИЯ)
– – – – – по анкете № 26
———— по анкете № 27

для закрепления кадров квартиры предоставлялись в первую очередь. Это создавало благоприятные условия для их работы и приводило к росту текучести на обычных заводах. Вряд ли эта практика является правильной: ведь хозяйство всей страны нечто единое, в нем существуют определенные пропорции, нарушение которых наносит ущерб не только «непривилегированным» отраслям, но и «привилегированным». Известно, например, что предприятия бытового обслуживания хуже всех обеспечиваются жильем. В результате этого там текучесть выше всего, что снижает качество бытового обслуживания всех граждан и, следовательно, производительность труда в тяжелой промышленности. На наш взгляд, назрела пора поставить предприятия разных отраслей в равные условия и в этом отношении, что поможет снижению уровня текучести.

ТАБЛИЦА 3
СОСТАВ ВСЕХ РАБОЧИХ ОБСЛЕДОВАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И УВОЛЬНЯЮЩИХСЯ С НИХ (в %)

	Среди всех рабочих	Среди увольняющихся
Рабочие в возрасте до 30 лет	55,7	73,0
Рабочие с образованием выше 7 классов	39,5	51,0
Стаж работы на данном предприятии менее двух лет		60,1
Рабочие трех низших тарифных разрядов	59,8	73,5
Среднемесячный заработок (заработок всех уфимских рабочих взят за 100)	100	85
Мужчины		62,4

Следующая важная причина ухода рабочих с предприятий — это их неудовлетворенность либо характером труда, либо теми или иными условиями работы. По этим причинам (по данным анкет № 1 и 2) уходит 14% увольняющихся рабочих, или 3—4% всех рабочих. Прежде чем анализировать эти причи-

ТАБЛИЦА 4

ПРИЧИНЫ УВОЛЬНЕНИЯ ПО АНКЕТАМ № 1 и 2
(в % к возрастной группе) [1]

	До 30 лет включительно	31 год и старше
Нарушение трудовой дисциплины	3,7	8,0
Вредный характер производства	6,0	16,0
Плохая организация труда, неинтересная работа, работа ниже квалификации, нет работы по специальности, плохое оборудование, физически тяжелая работа, шум, теснота, грязь	13,1	8,0
Низкие заработки	30,9	25,0
Плохие отношения с администрацией, мало надежды на квартиру	14,9	13,4
Плохие условия учебы, далеко ездить, ночные смены	14,2	7,1
Семейные обстоятельства	17,2	22,5

ны, необходимо изучить состав увольняющихся вообще. Об этом говорит таблица 3 (по анкете № 1 и 2).

Из таблицы видно, что переходят с предприятия на предприятие в первую очередь молодые рабочие, имеющие высокий уровень образования, небольшой стаж, низкую квалификацию и, следовательно, низкий заработок. Текучесть среди рабочих старшего возраста, имеющих довольно низкое образование, большой стаж, высокую квалификацию и высокие заработки, сравнительно невелика. Об этом же говорят данные других наших анкет. По анкете № 26 среди увольняющихся 62,8% было в возрасте до 30 лет, № 27 — 66,5%. Поэтому, на наш взгляд, в первую очередь при анализе причин текучести необходимо выяснить причины текучести молодых рабочих (см. таблицу 4). Аналогично и распределение по анкетам № 26 и 27.

Как видно из этой таблицы, наибольшая разница между молодым и старшим поколениями рабочих в причинах увольнения, которые можно отнести к текучести в собственном смысле слова. Уходят с предприятий по следующим причинам: неудовлетворенность условиями труда, низкая заработная плата, плохие условия для учебы. Дело в том, что объективно молодежь, даже имеющая высокий уровень образования, находится в более трудных условиях, чем старшее поколение рабочих. Так, средний заработок рабочих обследованных предприятий зависит от стажа по специальности следующим образом: стаж до 2 лет — 97% от среднего заработка уфимских рабочих, 2—5 лет — 101, 6—10 лет — 106%; владение высшими тарифными разрядами: у рабочих со стажем до 2 лет — 110%, 2—5 лет — 115, 6—10 лет — 123, 11—15 лет — 138%.

В то же время эти показатели сравнительно мало зависят от образования рабочего. Об этом свидетельствует график 3.

Мы видим, что направление этих графиков противоположное. Если разделить среднюю зарплату, получаемую рабочими этих возрастных групп,

[1] Из расчетов здесь исключены такие причины, как «захотелось перемены условий» и «переезд в другой город».

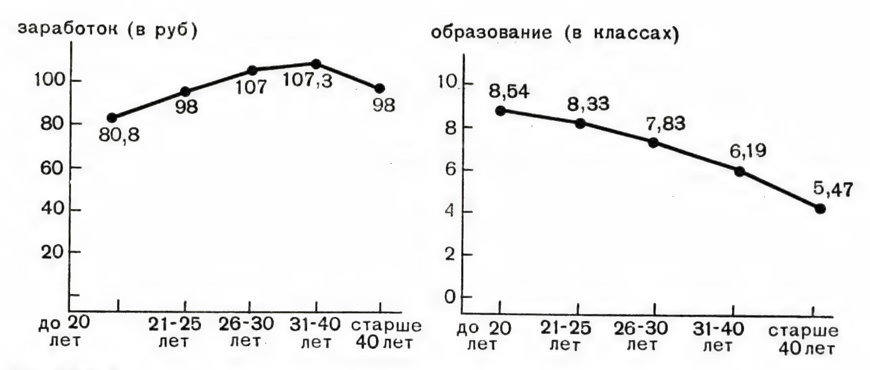


ГРАФИК 3
ЗАРАБОТОК И ОБРАЗОВАНИЕ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВОЗРАСТА

на среднюю величину их образования, то получим, что лица в возрасте до 20 лет на каждый класс своего образования зарабатывают 9,4 руб. в месяц, 21—25 лет — 11,7 руб., 26—30 лет — 13,6 руб., 31—40 лет — 15,7 руб., старше 40 лет — 17,9 руб. Заработок определяется главным образом квалификацией, но квалификация в очень малой степени зависит от образования и в гораздо большей степени скоррелирована со стажем.

Все это является следствием того, что сейчас, когда не более 20—30% выпускников школ поступают в вузы, школы по-прежнему нацелены на подготовку абитуриентов для вузов; поэтому школа дает сравнительно мало, во всяком случае меньше, чем мы вправе требовать, для производственной деятельности рабочего. Именно из-за этого рабочие с небольшим стажем и высоким уровнем образования находятся в худшем положении на производстве по сравнению со старшим поколением, имеющим большой стаж, но значительно меньшее образование. (Все это, конечно, не исключает того, что по ряду специальностей и отраслей, стоящих на передних рубежах науки, складывается обратное отношение.)

Развитие культуры в нашей стране привело к тому, что мы имеем самый высокий в мире образовательный уровень рабочих; среди рабочих обследованных уфимских предприятий люди с образованием 8 классов и выше составляют 39,5%, а среди рабочих в возрасте 30 лет и моложе — 57,6%, т. е. большинство. В том числе 29,8% имеют среднее образование, 4,6% среднее техническое, 0,3% высшее и незаконченное высшее. Следовательно, более $^1/_3$ молодого поколения рабочих имеют образование не

ТАБЛИЦА 5
НЕКОТОРЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОЧИХ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ОБРАЗОВАНИЯ

	1—4 класса	5—7 классов	8—9 классов	10—11 классов
Средний заработок (в % к среднему заработку всех уфимских рабочих)	93,0	103,0	98,5	97,4
Среднее выполнение нормы	113,0	116,0	118,0	121,0
Имеют высшие тарифные разряды (в % к числу рабочих с данным образованием)	11,7	18,0	13,4	23,0

ТАБЛИЦА 6

ПЛАНЫ УЧАЩИХСЯ НА ВРЕМЯ ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ ШКОЛЫ (в%)

	Казань	Уфа
Учиться дальше	80,3	71,2
Учиться и работать	11,3	24,6
Только работать	8,4	4,2

ниже, чем среднее. По данным анкеты № 27, рабочие в возрасте до 20 лет имеют уровень образования 8,54 класса, в возрасте 21—25 лет — 8,33 класса, 26—30 лет — 7,83 класса, 31—40 лет — 6,19 класса, старше 40 лет — 5,47 класса. Школа дала молодым рабочим немало знаний во всех областях науки и культуры; знания, полученные в ней, являются базой для всестороннего развития личности. Вместе с тем школа воспитала и определенные интеллектуальные потребности и представления о труде. Жизнь же сейчас не может в полной мере удовлетворить эти потребности и обеспечить всех работой, соответствующей образованию. Независимо от воли учителей, от того, какую жизненную ориентировку хочет дать школа, само среднее образование в середине XX в. ориентирует молодежь на профессии умственного труда. Как показало анкетирование 2500 учащихся старших классов школ Уфы, проведенное в 1965 г., у 77,3% их любимыми профессиями являются профессии умственного труда. Такую же картину дал опрос учащихся старших классов, проведенный в 1963 г. в Казани (2141 человек): 75% учащихся считают наиболее авторитетными, имеющими наибольший престиж профессии умственного труда. В обоих городах учащимся был задан вопрос: «Что вы собираетесь делать после окончания школы?» Ответы (после исключения ответа «не знаю») распределились следующим образом (см. таблицу 6).

Ясно, что наши вузы и техникумы не в состоянии принять такое количество людей; очные, заочные и вечерние вузы, вместе взятые, могут принять меньше $^1/_5$ выпускников школ. Стране не нужно такое количество работников умственного труда, которое получилось бы при осуществлении желаний наших учащихся. Сейчас $^1/_3$ нашей молодежи заканчивает среднюю школу; если бы все они реализовали свои стремления при выборе профессии, то мы получили бы 26—28% работников умственного труда среди всего молодого поколения. Но сейчас работников умственного труда в стране около 12%. Это значит, что число желающих стать работниками умственного труда из числа молодежи вдвое превышает потребность в этих кадрах. В результате у большинства выпускников школ желания не сбываются, они вынуждены идти на заводы, где, не имея специальности, оказываются почти в одинаковом положении с работниками, имеющими низкое образование. Наступает жизненное разочарование, неудовлетворенность трудом вследствие разницы между заложенными школой потребностями в характере труда и фактическим характером труда. Именно поэтому различных форм неудовлетворенности трудом мы наблюдаем несколько больше среди молодых рабочих (примерно у 15—16% всего их количества).

Есть два способа разрешения несоответствия между развитием техники и образования. Первый—ускорение технического прогресса, с тем чтобы ликвидировать ручной, немеханизированный, однообразный и физически тяжелый труд, тем более что с введением с 1970 г. всеобщего среднего образования несоответствие это может даже возрасти и охватить уже не только часть подрастающего поколения, как сейчас, а целиком все молодое поколение. Но задача, связанная с комплексной автоматизацией производства, не может быть решена быстро. Другой путь, доступный уже и в на-

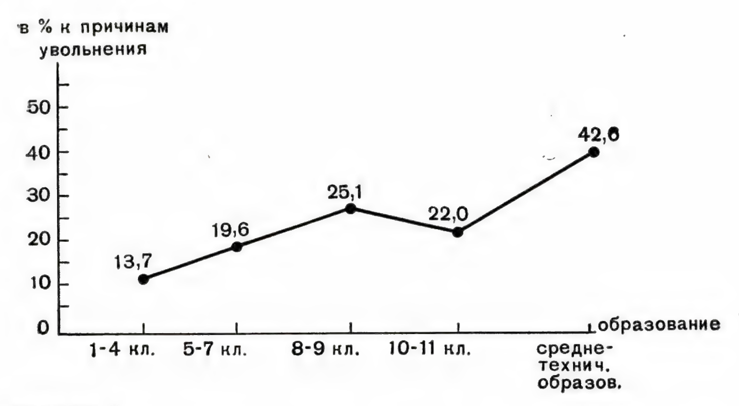


ГРАФИК 4
ДОЛЯ УВОЛЬНЯЮЩИХСЯ ИЗ-ЗА ПЛОХОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА, РАБОТЫ НЕ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ И НИЖЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПЛОХИХ УСЛОВИЙ ТРУДА, НЕИНТЕРЕСНОЙ РАБОТЫ И ОТСУТСТВИЯ ПЕРСПЕКТИВ РОСТА — В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ОБРАЗОВАНИЯ

стоящее время, более рационально использовать рабочих со средним образованием. У нас сейчас много наладчиков, лекальщиков, химиков-аппаратчиков и рабочих других сложных специальностей, имеющих низкий уровень образования. Необходимо постепенно вести линию на их замену высокообразованными рабочими, выпускниками средних школ, обеспечить рабочих со средним образованием творческой, интересной работой, требующей такого образования, которым они обладают. Сюда же относится и расширение сети технических училищ, куда принимаются лица со средним образованием, что, в частности, предусмотрено решением ЦК КПСС и Совета Министров СССР, принятым в апреле 1969 г.

От образования во многом зависит и ценностная ориентация рабочих. Чем выше образование, тем более чувствительны рабочие к таким вещам, как организация труда, интересность работы, содержание труда, его соответствие специальности и квалификации, физические условия труда, перспективы выдвижения. Эти условия, по-видимому, примерно одинаковы у всех рабочих, но, чем выше уровень образования рабочих, тем больше они указывают в качестве причин ухода с предприятий неудовлетворенность указанными выше факторами. Если исключить переезд в другой город, то мы, по данным анкеты № 27, получим следующий график (см. график 4), в котором показана доля увольняющихся из-за перечисленных выше причин.

Постоянный рост общеобразовательного уровня рабочих делает все эти проблемы все более и более злободневными. Проблемы организации и содержания труда — это весьма острые социальные проблемы. Особое внимание среди них необходимо уделять созданию на предприятиях возможностей для роста, перспектив для выдвижения, повышения квалификации. На недостаток таких перспектив не жалуется ни один из увольняющихся с 1—4 классами образования, но на него указывают как на причину увольнения 0,6% увольняющихся с 5—7 классами образования, 4,1% — с 8—9 классами, 5—8% — с 10—11 классами и 12% рабочих со средним техническим образованием.

Весьма важным вопросом, связанным с проблемой текучести, является вопрос о путях сокращения времени, которое теряется при переходе рабочих с предприятия на предприятие, т. е. сокращения одного из вредных последствий текучести. На наш взгляд, время, затрачиваемое для нахождения новой работы, очень велико, так как довольно трудно в большом городе получить широкую информацию о потребностях предприятий в рабочей силе. Конечно, объявления на эту тему печатаются в газетах, но всего этого слишком мало, чтобы быстро подобрать себе работу, которая бы нравилась. Поэтому существует объективная необходимость в создании отделов труда в больших городах не в силу безработицы, которой у нас нет, а потому, что у нас не хватает рабочих рук. Концентрируя всю информацию о предложении работы, такой отдел труда позволил бы резко сократить потери от текучести рабочей силы и ускорить нахождение работы по душе. Сейчас такие отделы уже созданы.

ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ СРЕДИ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Среди инженерно-технических работников текучесть представляет собой не менее распространенное явление, чем среди рабочих. Из опрошенных нами 2083 ИТР городов Уфы, Стерлитамака и Салавата 63,1% за время своей деятельности на должностях инженеров и техников меняли место работы. Характерно, что среди лиц с высшим образованием меняли место работы 76,3%, со средним техническим — 61,9, среди практиков — 40,9%. Здесь, по-видимому, действуют два главных фактора. Во-первых, лица, не имеющие специального образования и занимающие инженерно-технические должности вследствие нехватки дипломированных специалистов, в гораздо большей степени держатся за свою работу: в случае оставления ее на данном заводе они могут не получить такую же работу на других предприятиях. Во-вторых, среди дипломированных инженеров несколько больше не удовлетворенных характером своего труда; определенные знания, полученные в институте, вырабатывают у них стремление к творческому, подлинно инженерному труду, что не всегда осуществимо на данном предприятии, на данной должности.

Этот вывод подтверждается и анализом причин перехода с предприятия на предприятие. У лиц с высшим образованием жалобы на плохую организацию труда составляют 5,9% причин, у практиков — 4,6%; на нетворческий характер труда: у первых — 8,6%, у вторых — 1,5%; на работу ниже квалификации: у инженеров — 7,2%, у практиков — 5,3%; на отсутствие работы по специальности: у первых — 5,7%, у вторых — 2,3%. Зато у практиков гораздо большее место занимают такие причины, как «далеко ездить на работу», «плохие отношения с администрацией», «уволен за нарушение трудовой дисциплины», «по семейным обстоятельствам», «по сокращению штатов».

К интересным мыслям приводит анализ ответов на вопросы: «Нравится ли Вам Ваша специальность?», «Нравится ли Вам Ваша работа?», «Что Вам нравится в Вашей работе?», «Что Вам не нравится в Вашей работе?», «Как Вы выбрали специальность?» Бросается в глаза довольно большая разница в ответах на первые два вопроса. Положительные ответы на вопрос о том, нравится ли выполняемая работа (ответы: «очень нравится»

16 Заказ № 412

и «нравится»), дали 73,2% опрашиваемых, отрицательные (ответы: «не очень нравится» и «совершенно не нравится») — 26,8%. В то же время положительные ответы на вопрос о том, нравится ли специальность, дали 84,9%, отрицательные — 15,1% опрашиваемых. Здесь отрицательных ответов почти вдвое меньше, чем на первый вопрос. Естественно предположить, что дело вовсе не в неудачном выборе профессии и недовольстве ею, а в фактическом использовании специалистов.

Возьмем наиболее важные ответы на вопрос о том, что́ именно нравится в работе. Среди лиц с высшим образованием назвали «самостоятельность в работе» 28,2%, со среднетехническим образованием — 26,4, средним — 21,6, неполным средним — 25,9, начальным — 12,0%; «творческий характер труда»: с высшим — 14,4%, среднетехническим — 6,7, средним — 4,9, неполным средним — 1,8 , начальным — 0,3%.

Зато ответы «ответственная работа» располагаются в обратном порядке: среди лиц с высшим образованием эти ответы составляют 4,0%, среднетехническим — 6,4, средним — 8,6, прочие — 7,0%. В целом же по всем ИТР главные нравящиеся стороны работы распределились следующим образом.

ТАБЛИЦА 7

(в %)

1. Самостоятельность в работе	—27,0
2. Любимая специальность	—13,6
3. Разнообразная работа	—13,6
4. Творческий характер труда	— 8,7
5. Ответственная работа	— 5,9
6 Хорошие руководители, у которых есть чему научиться	— 4,8

Характерно, что лишь 0,6% к числу этих моментов отнесли высокий заработок.

Неудачный выбор специальности, по-видимому, не является сколько-нибудь серьезной причиной текучести: не удовлетворены своей специальностью лишь 15,1% опрошенных, а переходили с предприятий на предприятия свыше 60% всех ИТР. Не все нынешние специалисты выбрали свою специальность из интереса к ней: 2,4% написали, что по этой специальности было легче поступить в учебное заведение, 20,8% — другого выбора не было, 13,7% — был рабочим по этой специальности, 1,0% — привлекла высокая оплата, т. е. у более чем у $^1/_3$ выбор профессии был связан с посторонними для данной специальности факторами. Теперь же не нравится специальность лишь вдвое меньшему количеству людей. Вероятно, время сглаживает многое.

Среди других вопросов анкеты был и вопрос: «Как, по Вашему мнению, соответствует ли Ваша работа Вашему образованию?», 77,8% опрошенных ответили положительно, 11,4% заявили, что им не хватает образования, 10,8% сказали, что их работу могут выполнять работники с меньшим образованием. Ясно, что последняя категория ИТР явно не удовлетворена своей работой. Что же это за люди? На первом месте среди них — начальники участков и смен (19,9%), инженеры-экономисты (15,5%), техники (12,1%), мастера (11,5%), инженеры отделов и служб (10,2%). При распределении этих ответов по образованию получается следующая картина. На первом месте — ИТР с высшим образованием (17,9%), далее — со среднетехническим (5,3%), практики (5,6%). Характерно, что среди тех, кто дал ответ «мою работу может выполнить работник с меньшим образованием», нравится выполняемая работа 35,9%, т. е.

меньшинству (у тех, чье образование соответствует работе, — 87,8%, у тех, кому не хватает образования, — 87,3%).

Мы видим, что одна из серьезных причин переходов с предприятия на предприятие инженерно-технических работников — это неудовлетворенность содержанием работы. Влияние заработной платы мало сказывается на этой неудовлетворенности. У тех, кому очень нравится работа, заработок составляет 153 руб., нравится — 147, не очень нравится — 138 и совсем не нравится — 137 руб., т. е. разница составляет около 10% от заработка первых.

Какие же работники более всего не удовлетворены характером своей работы? На первом месте здесь люди, занятые инженерно-административным трудом, далее идут технологи, конструкторы и инженеры-исследователи. На наш взгляд, главная причина неудовлетворенности характером всей работы и текучести инженерно-технических кадров — это нерациональное их использование, когда они перегружены чисто административными функциями и лишены возможностей творческой работы, недостатки в системе организации труда. Разумеется, с введением новой системы руководства промышленностью, согласно решениям сентябрьского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС, многие из этих недостатков постепенно отпадут и исчезнут факторы, вызывающие неудовлетворенность самим процессом труда, такие, как плохое снабжение сырьем и запасными частями, плохое планирование и т. д. Но проблема рационального использования инженеров останется, и ее нужно решать. Насколько нерационально используется у нас рабочее время руководителей промышленности, показывают результаты самофотографирования трех рабочих дней 159 директоров предприятий и их заместителей, начальников служб, отделов и лабораторий заводов, начальников цехов 15 предприятий Уфы, проведенного в сентябре 1965 г. Их средний рабочий день составляет 8 час. 43 мин. и распределяется следующим образом.

ТАБЛИЦА 8

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ 159 РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ (в %)

1. Обход территории, проверка работы подчиненных, подведение итогов прошлого дня	—15,03
2. Решение технических вопросов	—16,39
3. Инженерные расчеты	— 7,86
4. Беседы с рабочими по личным и производственным вопросам	—3,62
5. Инструктаж подчиненных, дача заданий, распределение работ	— 3,82
6. Решение вопросов снабжения и транспорта	— 3,75
7. Посещение других предприятий для решения своих вопросов или прием представителей этих предприятий	— 1,75
8. Совещания	—19,52
9. Выполнение общественных поручений	— 4,87
10. Занятия личными делами	— 0,54
11. Оформление, составление, подписание и чтение различного рода документов	—10,23
12. Чтение технической литературы	— 1,40
13. Вызовы к руководству	— 2,66
14. Согласование вопросов с другими отделами, цехами и т. д.	— 3,55
15. Поиски нужного работника или ожидание	— 0,31
16. Занятия вопросами быта подчиненных	— 1,33
17. Занятия вопросами, не связанными с деятельностью предприятия	— 3,37

Как мы видим, во всей этой деятельности очень мало действительно инженерного и очень много чисто административного. Очень многие инженеры жалуются, что они не могут применять на производстве полученные ими в институтах знания, так как почти все время или заседают, или решают вопросы снабжения, кадров, воспитания, увязки работы с соседями и т. д. Подлинно инженерный труд в их деятельности составляет не более 20—30% времени.

Какой же может быть выход из этого положения? Ведь административный труд на предприятиях будет необходим всегда. Нам кажется, что решение проблемы лежит в дифференциации технического образования на образование административно-экономическое и собственно инженерное наподобие того, как это сделано в США, где менеджеры готовятся отдельно от инженеров. В программах таких факультетов-управленцев следовало бы сделать крен в область экономики, организации управления, технических средств управления, искусства работы с людьми и в меньшей степени давать чисто инженерные предметы. Это привело бы техническое образование в соответствие с фактической деятельностью инженерно-технических работников. В настоящее время административные должности на предприятиях (до 45% всех должностей ИТР) замещаются инженерами, которые в вузах и техникумах получают крайне мало сведений об управлении и организации производства. В случае такой дифференциации содержание обучения будет находиться в соответствии с характером будущей деятельности работника, исчезнет основная причина неудовлетворенности некоторой части ИТР своей работой. Естественно, что на такого рода инженерно-административные факультеты шли бы люди, имеющие склонности и способности к организационной работе. В настоящее же время очень многие из наших инженеров, вынужденных заниматься инженерно-административной деятельностью, совершенно не имеют к ней склонности, но зато являются хорошими технологами и конструкторами.

С аналогичной проблемой сталкиваются и братские социалистические страны.

Между причинами текучести ИТР и рабочих есть довольно существенная разница. Среди ИТР гораздо меньше людей, проявляющих недовольство заработной платой, чем среди рабочих. И это вполне понятно: средний заработок ИТР составляет 153% от среднего заработка рабочих. Доля инженерно-технических работников, жалующихся на низкую заработную плату, падает с повышением возраста. Среди ИТР в возрасте 20—25 лет эта доля составляет 15,6%, 26—30 лет — 10,5, 31—40 лет — 9,4, 41—55 лет — 5,2%. С возрастом, а следовательно стажем и накоплением опыта, происходит должностное повышение инженера и увеличение его оклада. Это отражается на отношении к заработку.

Среди всех причин переходов ИТР с завода на завод первое место занимает переезд в другой город (20,1% всех увольняющихся). Особенно велик этот процент среди лиц с высшим образованием (33,8), что связано с крупными недостатками в размещении вузов и распределении специалистов, заканчивающих их. Недостаточно четкое планирование приводит к тому, что выпускники башкирских вузов направляются в Сибирь, а сибирских — в Башкирию. Так, в 1965 г. все 46 выпускников Уфимского нефтяного техникума получили назначение за пределы Башкирии, а такое же количество техников-нефтяников приехало в Башкирию из Грозного и Волжского; на нефтеперерабатывающие и нефтехимические предприятия Башкирии приехали в 1963 г. 132 специалиста из 23 вузов страны,

в то время как местные вузы были вполне в состоянии обеспечить потребности республики. Но их выпускники уехали по назначению в другие области. В результате такой непродуманной системы в 1964 г. из системы объединения «Башнефтехимзаводы» уволились 219 инженеров и 356 техников.

Как правило, большинство студентов вузов завязывают прочные связи в том городе, где они учились, почти половина их родом из этого города. Поэтому очень многие из них, отработав положенные по закону три года после окончания института, возвращаются в родной город. Расширение сети вузов и более рациональное распределение их выпускников, а также улучшение обеспечения молодых инженеров квартирами будут способствовать уменьшению переездов инженерно-технических работников из города в город.

Следующей серьезной причиной переходов с предприятия на предприятие ИТР является перевод административным путем (9,3%), что во много раз превышает эту долю у рабочих. Это связано с тем, что большинство химических предприятий Уфы, Салавата и Стерлитамака новые, коллективы их формировались в значительной мере путем перевода специалистов со старых родственных предприятий страны. Данное явление не может считаться текучестью рабочей силы в собственном смысле слова, и поэтому мы не будем его специально рассматривать.

По семейным обстоятельствам увольнялось 11,3% всех ИТР, т. е. почти столько же, сколько и рабочих. Среди других причин увольнения важное место занимает недовольство условиями труда: плохой организацией труда — 6,5%, нетворческим характером труда — 5,6, «работа ниже квалификации» — 5,8, «не было работы по специальности» — 5,0, «шум, теснота, грязь» — 1,6, плохими условиями для учебы — 4,3%.

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ КАК СОЦИАЛЬНОЕ ЯВЛЕНИЕ

Из всего этого анализа можно сделать вывод, что текучесть есть выражение неудовлетворенности работника теми или иными сторонами его деятельности на предприятии. Для рабочих здесь на первом месте — неудовлетворенность молодых малоквалифицированных, но высокообразованных работников как характером труда, так и заработной платой; для ИТР — недовольство нерациональным использованием специалистов на производстве, обусловленное тем, что уровень, характер, система и техника организационно-управленческой деятельности на предприятиях отстают от уровня производительных сил. Недостаточное применение канцелярской техники, неумение организовать управленческую работу приводят к тому, что в деятельности ИТР сейчас много ручного, неквалифицированного канцелярского труда, отнимающего огромное время и мешающего инженерам серьезно заниматься вопросами технического прогресса.

При анализе текучести рабочей силы исключительное значение имеет выработка самого отношения к этой проблеме. В течение длительного времени текучесть у нас трактовалась исключительно как отрицательное явление. Сейчас появился ряд работ социологов СССР и других социалистических стран (например, работы В. Переведенцева из Новосибирска и Браунрейтера из ГДР), в которых указывается, что текучесть имеет и некоторое положительное значение.

С чем же связано существование таких различных точек зрения на текучесть рабочей силы? На наш взгляд, есть объективная основа для их появления. Дело в том, что при социализме имеются налицо интересы личные, интересы предприятия (коллектива) и интересы общенародные. В определенных условиях они могут не соответствовать друг другу, хотя при социализме и нет объективной основы для того, чтобы они обязательно противоречили друг другу. Но в определенных условиях, особенно при административных методах руководства хозяйством, эти интересы могут не совпадать. Например, уход работника с одного предприятия на другое, более механизированное, которое ему обеспечит более квалифицированную работу, в интересах личности и в конечном счете в интересах общества, которое от того же человека на более технически оснащенном предприятии получит значительно бо́льшую пользу, но не в интересах предприятия, с которого совершается уход. По существу разное отношение ученых к проблеме оценки социального значения текучести есть не просто научный спор, но еще и отражение реально существующего различия интересов предприятия и общества в целом.

В настоящее время в СССР, как и в ряде других стран социалистического содружества, постепенно осуществляется экономическая реформа системы управления промышленностью. При всех различиях в деталях, в сроках, в методах осуществления один из основных принципов реформы является общим для стран социализма — обеспечить полное согласование интересов общества, предприятия и личности.

Каков же должен быть подход к текучести кадров в данных условиях? Он должен быть многосторонним. С одной стороны, подход с точки зрения того, что текучесть является одним из механизмов свободного выбора занятия и места работы в соответствии с интересами личности. Социализм — это демократическое общество трудящихся, высшей целью которого является благо человека, его всестороннее развитие, реализация всех положительных качеств, заложенных в нем.

Если с первой точки зрения текучесть можно признать явлением положительным, то с другой, чисто экономической, точки зрения текучесть в значительной мере есть потеря для общества. Человек не работает в течение некоторого времени при переходе с одного предприятия на другое и, таким образом, потребляет, но не создает продукцию. Очень часто при перемене места работы приходится переквалифицироваться, из-за чего общество несет дополнительные затраты. При поступлении на новое предприятие происходит довольно сложный процесс адаптации к новому коллективу, как правило отражающийся на производительности труда. Таким образом, мы видим, что оценка текучести как социального явления в достаточной мере сложна. Ее социальные последствия и значение в жизни общества противоречивы. С одной стороны, текучесть — прямой убыток для общества с экономической точки зрения. Кроме того, имеются и определенные отрицательные психологические последствия текучести: трудности отрыва от привычного и вживания в новый коллектив, пребывание в течение некоторого времени вне воспитательного воздействия коллектива.

Конечно, нельзя согласиться с тем, кто утверждает, будто положительное значение текучести состоит в том, что она якобы способствует всестороннему развитию личности, ибо при этом человек не оказывается навек прикованным к одной профессии.

На наш взгляд, такое понимание прикованности к одной профессии, как владение только одной профессией, неточно. Можно владеть всю жизнь

одной профессией и вместе с тем не быть к ней прикованным, если у данного человека есть в жизни еще что-то помимо профессии, если он кроме работы у станка еще активно участвует в управлении обществом, увлекается наукой, литературой, искусством, спортом, различными любительскими занятиями. Вместе с тем человек, владеющий многими профессиями, может и не быть всесторонне развитым человеком, если он не знает более ничего, кроме этих профессий; в этом случае он оказывается прикованным не к одной, а к нескольким профессиям. Нельзя представить себе идеал всестороннего развития личности так, что человек всю жизнь переходит от одной профессии к другой. Нам кажется, что всесторонне развитый человек — это в первую очередь хороший специалист, мастер своего дела, но вместе с тем и не только специалист.

С другой стороны, конечно, текучесть рабочей силы имеет и определенные положительные стороны. Мы уже говорили выше, что некоторая часть молодежи не удовлетворена содержанием своего труда в том случае, когда высокообразованные молодые люди случайно попали на несложный, неинтересный, не требующий данного уровня образования труд. В этом случае текучесть является механизмом регулирования определенного соответствия между содержанием труда и образованием работников.

Вообще следует сказать, что текучесть во многих случаях служит средством перехода рабочих и инженерно-технических работников на более квалифицированную, соответствующую их знаниям работу. С точки зрения интересов предприятия, с которого работник увольняется, этот переход имеет лишь отрицательные следствия, с точки зрения интересов всего общества — положительные следствия.

Так, например, некоторые руководители жалуются, что главная причина текучести рабочей силы у них заключается в том, что многие рабочие учатся заочно в вузах и техникумах и, выучившись, уходят на другие предприятия в качестве инженерно-технических работников, на их место приходится брать и обучать новых, неподготовленных людей. С точки зрения этого предприятия, конечно, такое явление представляет собой чистый проигрыш, с точки зрения всего общества, это выигрыш и экономический, и моральный, ибо создается стимул для дальнейшего продвижения человека.

Следующая важная положительная сторона текучести рабочей силы состоит в том, что она дает работнику возможность уйти с предприятия в случае, если почему-либо там сложилась ненормальная для него обстановка вследствие определенных отношений с администрацией или коллективом, что иногда встречается в жизни как по вине самого работника, так и по вине администрации.

Кроме того, текучесть может иметь подобное значение и в случае нормальных в общем отношений с администрацией и коллективом, но при отсутствии необходимых для работника условий. Мы знаем целый ряд предприятий, где учится в вечерних школах, вузах, техникумах до половины всех рабочих. Естественно, что в таких случаях администрация даже при большом желании не может создать всех условий для учебы, например в отношении предоставления отпусков во время сессии, постановки работника в одну определенную смену и т. д.

Этот анализ показывает, что нельзя давать однозначной — положительной или отрицательной — оценки такому социальному явлению, как текучесть рабочей силы: она имеет и положительные, и отрицательные стороны. Поэтому, на наш взгляд, нельзя вести борьбу с текучестью вообще;

необходимо вести борьбу с определенными видами текучести за сокращение негативных экономических последствий ее. Отсюда следует, что административные и экономические меры не всегда желательны. Во-первых, как мы уже видели, в ряде случаев текучесть есть один из инструментов осуществления свободы выбора занятия и места работы. Право на труд, гарантируемое социализмом, есть право не на какой-либо абстрактный труд, а право на любимый труд, право на хорошие, удовлетворяющие работника условия труда, право на смену профессии, если таковая была выбрана неудачно.

Во-вторых, как показывают данные психологии, результаты труда в весьма большой степени зависят от отношения к труду данного работника. Если человеку не нравятся физические условия или атмосфера труда, если ему не нравятся профессия, характер труда, то, даже несмотря на его высокую квалификацию, показатели его труда будут ниже, чем у того, кому эта работа нравится. Поэтому с точки зрения общенародных интересов невыгодно с помощью административных мер пытаться заставить работника трудиться там, где он не хочет работать и работает поэтому плохо, в то время когда он мог бы на другом социалистическом предприятии трудиться с желанием и гораздо лучше. В особенности это касается работников умственного труда.

В-третьих, административные ограничения текучести рабочей силы могут способствовать тому, что администрация предприятий будет недостаточно заботиться над созданием таких условий работы, которые бы удовлетворяли работников.

В-четвертых, исторический опыт показал и практическую недейственность чисто административных ограничений текучести рабочей силы. Если у какого-то общественного явления существуют объективные, материальные корни, то никакими административными мерами это явление не уничтожить. Корнями текучести являются различия между предприятиями в технической вооруженности, содержании труда, заводских традициях, условиях труда, социальной атмосфере, уровне оплаты труда, перспективах развития, обеспеченности жильем и детскими учреждениями, расположении в населенных пунктах, а также неудовлетворенность работников какими-то условиями труда и быта. Все это создает условия для текучести. Характерно, что даже в годы войны, когда переходы с предприятий на предприятия были запрещены законом, текучесть хотя и в меньших размерах, но существовала.

Не является достаточно эффективной и попытка ограничения текучести посредством экономических мероприятий (специально увеличенной надбавки к заработной плате за труд на данном предприятии, надбавки за выслугу лет). На деле это по существу попытка компенсировать неудовлетворительные условия труда повышенной заработной платой, что безусловно, нельзя признать соответствующим принципам социализма. Как показывает практика СССР, текучесть на таких предприятиях не меньше, чем на предприятиях, не выплачивающих таких надбавок. Следовательно, эта мера также мало эффективна.

Мы видели, что более 50% увольняющихся уходят с заводов из-за плохих жилищно-бытовых условий, около 1/5 — из-за низкого заработка, около 1/3 — из-за неудовлетворенности условиями труда. Следовательно, увольняются люди, находящиеся в худших условиях, а остаются на предприятии и работают продолжительный срок те, у кого условия наилучшие.

На наш взгляд, единственная действенная мера борьбы с текучестью, не имеющая характера паллиатива, — это создание на предприятии таких условий труда (содержание труда, его физические и социальные условия, оплата труда, забота о быте, создание для всех возможностей выдвижения), при которых работнику самому не хотелось бы уходить с предприятия.

Вместе с тем целесообразно применять и другие средства борьбы с текучестью или сокращения ее вредных последствий, накопленные опытом различных социалистических стран. Является полезной работа общественных отделов кадров, имеющихся на многих предприятиях нашей страны. Эти отделы занимаются разбором заявлений об увольнениях, поданных работниками. Часто приходится встречаться с фактами легкомысленно поданных заявлений об уходе, особенно у молодежи, заявлений, поданных под влиянием минутного настроения. Во многих случаях общественные отделы кадров добиваются того, что подавший заявление передумывает и остается на предприятии. В других случаях, когда у работника есть действительно серьезные основания для недовольства, общественные отделы кадров принимают меры для устранения причины недовольства работника и способствуют тем самым улучшению условий труда.

Важным средством сокращения текучести является также экономико-организационная деятельность, направленная на ликвидацию всех противоречий в системе оплаты труда, на ликвидацию разнобоя в нормах и расценках, позволяющих многим работникам без повышения квалификации добиваться увеличения заработной платы посредством перехода на другое предприятие.

Поскольку текучестью затронута главным образом молодежь, то большое значение имеет организация системы профессиональной ориентации молодежи. Анализ 1 тыс. сочинений, написанных весной 1966 г. выпускниками ряда городских и сельских средних школ Башкирии на тему «Моя любимая профессия, как я ее себе представляю», показал, что выпускники школ крайне плохо представляют себе даже те профессии, которые сами назвали в качестве любимых. Средняя оценка степени представления о профессиях, поставленная специалистами этих профессий, стоит как раз посредине между «представляет неплохо в общих чертах» и «представляет весьма туманно». По специальностям же физического труда оценка была еще меньше (чуть выше «представляет весьма туманно»), в то время как почти 70—80% выпускников фактически идут работать именно по этим профессиям. Источники информации о рабочих профессиях у учащихся школ крайне скудны (рассказы родителей и родных, радио, газеты, телевидение), что приводит к массе случаев неудачного выбора профессии. В этих условиях налаживание системы профориентации в школе имело бы серьезное значение для уменьшения текучести рабочей силы. Система подобного рода мероприятий, безусловно, поможет в определенной степени сократить текучесть рабочей силы или уменьшить ее отрицательные последствия, но окончательное решение проблемы текучести лежит в создании оптимальных условий труда и быта рабочих.

А. САРАПАТА

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Среди шести «невзгод производства» текучесть кадров была поставлена на первом месте руководителями 172 исследованных предприятий (впереди таких факторов, как неоправданные прогулы, низкая производительность труда, финансовые перерасходы, брак в работе и хищения) [1].

Общее число работников, которые сменили место работы в последние несколько лет, составляют свыше 1,5 млн. человек в год. Таблицы 1, 2, 3, 4 показывают размеры текучести кадров в сфере национализированной промышленности и на государственных строительно-монтажных предприятиях.

Размеры текучести кадров, а также ее последствия в течение ряда лет вызывают живой интерес среди польских социологов. Проведено много исследований, часть которых уже опубликована в печати [2].

Данная статья состоит из двух частей. В первой части рассматривается основная проблематика, связанная с текучестью кадров, дается ее определение, рассматриваются различные точки зрения на текучесть и стабильность, а также дается оценка ее последствий. Я излагаю различные точки зрения на проблему текучести и стабильности кадров, от которых зависит дефиниция текучести кадров и решение этого вопроса. Однако при этом детальная критика различных дефиниций текучести и детальное определение ее размеров не является задачей настоящей статьи [3].

---

[1] Приведенные ниже данные опираются на выводы: 1) исследований, проведенных в 1959 г. на 86 предприятиях г. Лодзи и 86 предприятиях г. Бытома; эти исследования охватили: а) интервью с 5867 работниками, поступившими на работу; б) интервью с руководством предприятия; в) статистический анализ движения работников. Исследования были проведены под руководством А. Сарапаты Центральным советом профессиональных союзов, отделом социологии труда Института философии и социологии ПАН, а также бывшим министерством труда и социального обеспечения. Выводы опубликованы в кн.: *A. Sarapata, D. Zuk.* Płynność załog. Warszawa, 1959; *A. Sarapata.* Studia nad uwarstwieniem i ruchliwością społeczną w Polsce; *A. Sarapata, K. Doktór.* Elementy socjologii przemysłu. Warszawa, 1963; *A. Sarapata.* Płynność i stabilność kadr. Warszawa, 1967;
2) репрезентативных исследований по всей Польше, проведенных в 1962 г. под руководством Я. Яницкого, А. Сарапаты и С. Видершпиля (Высшая школа общественных наук при ЦК ПОРП, а также Центральный совет профессиональных союзов) на 274 предприятиях национализированной промышленности среди 4270 работников физического труда (в том числе 3803 рабочих, занятых в промышленности), среди 911 инженерно-технических работников и 711 работников административно-управленческого аппарата. Некоторые выводы были опубликованы в трудах: *S. Widerszpil.* Skład polskej klasy robotniczej. Warszawa, 1965; *A. Sarapata.* Studia nad uwarstwieniem i ruchliwościa społeczną w Polsce; *J. Ianicki.* Urzednicy przemysłowi w strukturze społecznej Polski Ludowej. Warszawa, 1968.

[2] См. приведенную в статье литературу.

[3] Критика в данном направлении отражена в статье, помещенной в журнале «Ekonomista», 1958, N3, а также в кн.: *A. Sarapata.* Płynność i stabilność kadr.

ТАБЛИЦА 1

ДВИЖЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННЫХ РАБОЧИХ В СФЕРЕ НАЦИОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ в 1955—1964 гг.

Год	Число рабочих		Коэффициент*	
	уволенных	принятых	увольнения	приема на работу
1955	781 815	891 440	39,9	45,5
1960	702 133	786 586	30,8	34,5
1962	717 608	784 444	29,5	32,2
1964	651 462	782 786	25,9	31,3

* Коэффициент увольнения и приема на работу выражает процент уволенных и принятых работников по отношению к общей численности работников на последний день предыдущего года.
Источник. «Rocznik Statystyczny, 1965», str. 154, 191.

ТАБЛИЦА 2

ДВИЖЕНИЕ РАБОЧИХ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО СЕКТОРА НА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СТРОИТЕЛЬНО-МОНТАЖНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ в 1958—1964 гг.

Год	Число рабочих		Коэффициент	
	уволенных	принятых	увольнения	приема на работу
1958	328 760	351 469	71,8	76,8
1960	320 376	369 678	72,4	89,6
1962	362 451	417 372	75,3	86,7
1964	371 311	423 938	91,7	93,3

Вторая часть работы содержит некоторые результаты польских исследований в данной области.

Явление текучести и стабильности кадров внешне представляется довольно легким для исследования и описания. Однако оно требует глубокого анализа применительно к каждому отдельному предприятию.

РАЗЛИЧНЫЕ ВЗГЛЯДЫ НА ТЕКУЧЕСТЬ И СТАБИЛЬНОСТЬ КАДРОВ

Направление в изучении какого-либо явления, применяемая техника исследования, средства достижения желательных изменений связаны с принятой точкой зрения, с общей оценкой анализируемого явления. Поэтому рассмотрение текучести и стабильности кадров необходимо начать с анализа различных взглядов на данную проблему.

Основой различных взглядов может быть, например, специфика подхода различных отраслей науки: экономики, статистики, демографии, психологии, социологии, педагогики, географии и т. п. Каждая из этих отраслей науки находит в проблеме текучести и стабильности кадров свой

ТАБЛИЦА 3

ДВИЖЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННЫХ РАБОЧИХ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ МЕСТА ЖИТЕЛЬСТВА И СТАЖА РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Стаж работы на предприятии (в годах)	Место жительства			
	Село		Город и поселок	
	число	%	число	%
До 1 года	139	14,1	334	12,2
2—3	171	17,3	405	14,8
4—5	136	13,8	374	13,7
6—8	140	14,2	490	17,9
9—10	122	12,4	285	10,4
11—15	176	17,9	534	19,5
16—22	63	6,4	211	7,7
23 года и выше	38	3,9	103	3,8
Всего	985	100,0	2 736	100,0

Источник. Данные исследований, приведенных в сноске 1 на стр.250 пункт второй.

ТАБЛИЦА 4

ДВИЖЕНИЕ РАБОЧИХ СТРОИТЕЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ МЕСТА ЖИТЕЛЬСТВА И СТАЖА РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Стаж работы на предприятии (в годах)	Место жительства			
	Село		Город и поселок	
	число	%	число	%
До 1 года	30	23,1	43	13,0
2— 3	37	28,5	65	19,7
4— 5	18	13,8	49	14,8
6— 8	14	10,8	42	12,7
9—10	8	6,2	55	16,6
11—15	22	16,9	61	18,4
16—22	1	0,7	8	2,4
23 года и выше	—	—	8	2,4
Всего	130	100,0	331	100,0

Источник. Данные исследований, приведенных в сноске 1 на стр. 250 пункт второй.

круг интересов. Опыт показывает, что для правильного анализа текучести кадров требуется сотрудничество специалистов различных дисциплин.

Однако анализ взглядов, связанных с интересами различных отраслей науки, не является предметом рассмотрения в данной работе. Основанием представленной здесь классификации точек зрения является характер причин заинтересованности проблемой текучести и стабильности кадров. В данной классификации отражены следующие точки зрения: 1) отдельного предприятия, 2) отраслевая, 3) территориально-локальная, 4) точка зрения интересов государства, 5) точка зрения интересов самого работника, 6) новая точка зрения отдельного предприятия.

1. **Точка зрения отдельного предприятия.** С этой точки зрения оценка подвижности работника обусловлена интересами выполнения годового производственного плана.

Руководство предприятия, представляя данную точку зрения, стремится к трем следующим видам движения работников:

а) движение по направлению к предприятию (когда принимают работника), б) движение от предприятия (когда хотят избавиться от работника), в) оправданное движение (когда имеется обоснованный мотив работника сменить предприятие). Всякий другой тип движения (желание работника переменить место работы) руководство предприятия склонно рассматривать как некоторую «измену» предприятию, нарушение гражданских норм, выражение несоциалистического отношения к труду, стремление к выгоде, пренебрежение к общественным интересам, заботу о своих собственных, личных интересах.

Специфическая ориентация только на выполнение производственного годового плана иногда не учитывает глубоких причин текучести кадров. Об этом свидетельствуют недостаточное использование коэффициентов дви-

жения работников, неточная классификация причин перемены места работы (повсеместно причиной ухода считается обычно «уход по собственному желанию»), не всегда правильная оценка причин движения, поверхностное знакомство с последствиями текучести кадров [1], применение административных и некоторых экономических мер против текучести. Распространенными средствами нажима является наказание и запугивание (например, выдача плохих характеристик).

Типичным примером отсутствия серьезного отношения к проблеме текучести служит довольно часто встречающийся факт, что предприятие начинает интересоваться этой проблемой только тогда, когда остро встает вопрос о недоборе кадров, либо когда смена работников является настолько интенсивной, что мешает в значительной степени нормальному функционированию предприятия. Если же предприятие имеет достаточный прилив новых работников, то даже отсев, выражающийся показателем 30% и больше, не становится для руководства предприятия аргументом для того, чтобы заинтересоваться проблемой текучести.

Среди представителей этой точки зрения случается встретить таких, которые считают, что безработица оказалась бы полезной для «прогульщиков» и «лодырей» (так называют они работников, которые меняют место работы без уважительной, по мнению руководства предприятия, причины).

Специфическая ориентация руководителей предприятий на выполнение годового производственного плана («план любой ценой»), связанная с отсутствием заботы о физических и социальных условиях работы, неоднократно вынуждает работника менять предприятие. В такой ситуации усиленное движение работников выступает преимущественно на тех рынках труда, на которых существует полная занятость и много свободных мест работы. Но там, где какое-либо большое предприятие является единственным работодателем, а власть его руководства распространяется и на сферы вне предприятия, свобода выбора работы и движения работников ограничена.

2. **Специфическая отраслевая точка зрения.** Основная разница между отношением к текучести кадров со стороны отдельного предприятия и отраслевым (представленными ведомствами и объединениями) отношением заключается в том, что: а) на место специфически понимаемого патриотизма предприятия приходит патриотизм отраслевой; б) политика в отношении кадров чаще определяется перспективами долголетнего плана; в) допускается движение работников с одного предприятия на другое в пределах данной отрасли.

Таким образом, наряду с тремя предыдущими ситуациями (см. выше) движения работников, одобряемыми предприятием, появляется четвертая

---

[1] Затраты предприятия связаны в основном с зачислением новых работников и их обучением. Ярким примером отсутствия знаний о последствиях текучести кадров является отчет руководства одного из предприятий, на котором занято около 450 рабочих и с которого в течение 1958 г. ушел 121 работник: «Не имеем трудностей в занятости на предприятии новых работников. На нашем предприятии не применяется никаких средств против текучести кадров. Текучесть не является для нас проблемой. На нашем предприятии отсев нормальный. Никаких затрат, связанных с текучестью, не несем». В отчете руководства одного из предприятий шелковой промышленности, на котором занято около 1500 работников и с которого в течение 1958 г. ушло около 600 лиц, были указаны расходы, связанные с последствиями текучести кадров, в общей сумме 6200 злотых, т. е. по 10 злотых на каждого человека.

ситуация: движение работников с одного предприятия на другое в пределах данной отрасли. Слишком большая терпимость со стороны объединений (ведомств) к движению работников в пределах отрасли, а также чересчур энергичное вмешательство объединения (и ведомства) вызывают противодействие со стороны отдельных предприятий и доводят до острых конфликтов между предприятиями (производство) и объединением.

В результате этих конфликтов появляются предписания, ограничивающие движение внутри данной отрасли, что, впрочем, оказывает небольшое влияние на фактическое положение дел.

Представители отраслевой точки зрения бывают обеспокоены тем фактом, что пришедшие в данную отрасль работники впоследствии быстро оставляют ее (см. таблицу 5).

Одним из характерных фактов является предоставление ведомствами значительных фондов для изыскания новой рабочей силы (вербовки), но недостаточных, однако, для того, чтобы удержать приобретенную рабочую силу.

Заинтересованность проблемой текучести кадров (ее анализом, профилактикой) среди представителей отраслевой точки зрения невелика, осведомленность — ограниченная, принимаемые меры — административные, представление о работнике — как о homo oeconomicus. Характерным показателем отсутствия заинтересованности и осведомленности о текучести кадров является нередко встречающаяся классификация и оценка предприятий (и их руководства) в зависимости от количества уволенных работников без учета даже такой очевидной обусловленности их движения, как, например, возраст, место проживания.

Встречающаяся среди «отраслевиков» пессимистическая оценка возможности противодействовать текучести кадров способствует тому, что руководство некоторых предприятий оправдывает убытки, вызванные текучестью кадров (это служит оправданием недостатков в работе руководства предприятий: «из-за текучести кадров не смогли выполнить план»).

На больших предприятиях довольно часто встречаются вместе и узкопроизводственная, и отраслевая точки зрения. Руководство предприятия, представляя отраслевую точку зрения, стремится руководить своими работниками в интересах всего предприятия. Руководство меньших организационных единиц (отдела, цеха), исходя из интересов данной единицы стремится удержать хороших работников, борясь против передачи их другим единицам (например, новому отделу, возникшему цеху). В результате этого возникают споры и трудности, в особенности характерные для развивающихся предприятий, ощущающих недостаток в квалифицированных кадрах.

3. **Территориально-локальная точка зрения.** Деятельность в области занятости рабочей силы, в области регулирования движением работников является в большей или меньшей степени предметом интересов местных властей, местной администрации, администрации предприятия. Эта заинтересованность диктуется стремлением обеспечить «узкопроизводственные», отраслевые, а также территориальные интересы жителей. В некоторых случаях местное руководство не имеет особого влияния: сильные предприятия успешно набирают работников через местные конторы по найму, а иногда наперекор им. В других случаях, а они довольно распространены — местное руководство занимает самостоятельную позицию, не всегда согласованную с «вертикальной линией управления» (ведомство — объединение —

ТАБЛИЦА 5

НАПРАВЛЕНИЕ ПЕРЕХОДА ИССЛЕДУЕМЫХ РАБОЧИХ (МУЖЧИН), ПРИНЯТЫХ НА РАБОТУ НА 86 ПРЕДПРИЯТИЙ г. БЫТОМА В ЯНВАРЕ И ФЕВРАЛЕ 1959 г. *

Предыдущая работа перед устройством на новое предприятие	Всего	В настоящее время работают								
		в горнорудной промышленности	в металло-промышленности	в иных отраслях промышленности	в строительстве	в сельском хозяйстве	на транспорте	в торговой сети	в коммунальном хозяйстве	в трудовых кооперативах
Всего	100	72,1	2,6	6,0	7,9	4,1	2,6	1,5	2,5	0,7
В горнорудной промышленности	100	69,3	3,2	6,8	4,4	8,4	2,4	2,0	3,2	0,3
В металлургической промышленности	100	45,5	18,2	4,5	4,5	9,1	—	9,1	4,5	4,6
В иных отраслях промышленности	100	73,1	5,4	6,5	5,9	2,7	2,2	1,6	2,1	0,5
В строительстве	100	65,1	2,9	5,7	16,3	3,8	2,4	0,5	3,3	—
В сельском хозяйстве	100	71,6	1,3	1,3	8,6	11,1	1,2	—	4,9	—
На транспорте	100	69,7	1,5	6,1	10,6	3,0	6,1	1,5	1,5	—
В торговой сети	100	66,7	—	8,3	8,3	—	4,4	12,5	—	—
В коммунальном хозяйстве	100	69,0	—	6,9	3,4	—	6,9	6,9	3,4	3,5
В трудовой кооперации	100	56,5	8,7	13,0	4,3	—	4,4	4,4	8,7	—
В других неустановленных местах	100	68,7	1,5	8,4	9,2	5,3	3,1	1,5	1,5	0,8
Не работали	100	81,2	0,7	5,2	6,3	1,2	2,1	0,5	1,4	1,4

* Бытом расположен в основном польском горнорудном районе — Силезии.

Источник. Данные исследований, приведенных в сноске 1 на стр. 250, пункт первый.

ТАБЛИЦА 6

ПЕРЕРЫВЫ В РАБОТЕ

Продолжительность перерывов в работе	Лодзь		Бытом	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Дни				
До 3	8,8	3,8	9,2	3,0
4— 6	8,6	3,8	14,7	4,0
7—14	15,7	6,7	23,4	15,0
15—31	30,8	19,0	23,6	25,0
Месяцы				
2— 3	13,7	13,5	12,4	13,0
4—12	18	29,0	13,4	19,9
Свыше года	4,0	24,2	3,3	21,0
Всего (в %)	100,0	100,0	100,0	100,0

Источник. Данные исследований, приведенных в сноске 1 на стр. 250 пункт первый.

место работы), а иногда даже противоречащую интересам производства в целом [1].

4. **Точка зрения интересов народного хозяйства.** Текучесть кадров рассматривается в этом случае с позиции рационального ведения хозяйства, рационального распределения рабочей силы.

О нерациональном, нежелательном состоянии дела могут свидетельствовать, например, недобор и излишки определенных профессий и специальностей, недостаточная квалификация работников, нежелательные размеры и направление перемещений работников с одного предприятия на другое, из одной профессии в другую, из одной отрасли в иную между локальными рынками труда.

Если последствия движения работников оцениваются с точки зрения интересов всего народного хозяйства, может оказаться следующее; то, что является отрицательным для отдельного предприятия, одновременно является в высшей степени позитивным для народного хозяйства в целом. В интересах народного хозяйства может оказаться и стимулирование, а также интенсификация движения работников, в то время как предприятие чаще всего заинтересовано в сдерживании, ограничении движения работников.

Анализ движения работников с точки зрения интересов всего народного хозяйства позволяет также оценить рациональность отдельных видов этого движения. Из анализа его в течение одного года следует, что:

Так называемая естественная убыль колебалась во всем народном хозяйстве в течение одного года	—около 8%
Перемещение на службу в армии	— » 10%
Служебные перемещения	— » 8%
Сезонные колебания	— » 25%
Остальные разновидности движения (обоснованные и необоснованные)	— » 50%

5. **Точка зрения интересов самого работника.** В традиционной экономической литературе и прежде всего на практике текучесть кадров рассмат-

[1] Изыскание рабочей силы, а тем более перехват ее одним предприятием у другого приобретают иногда чересчур «смелую» форму. Так, например, одно из предприятий распространило в рабочих общежитиях других предприятий листовки, в которых обещало значительно бо́льшие заработки, а также различные льготы.

ривается главным образом как проблема для руководства предприятия. Если встать на другую точку зрения, то движение работников можно расценивать как свободу передвижения, выбора работы и места жительства, свободу изменения социальной и профессиональной категории, смены предприятия, т. е. стремление реализовать шансы, которые общество дает своим членам.

Анализ показывает, что основной причиной перемены работы является стремление к реальным выгодам, а именно: улучшению квартирных условий, усилению самостоятельности, достижению признания, получению справедливой оценки, более интересной работы, улучшению общей атмосферы работы. Стремления работников не всегда носят возвышенный характер, они часто возникают из необходимости удовлетворить основные потребности. В итоге изменение места работы нередко бывает движением по диагонали, т. е. означает не только перемену профессии, но также продвижение вперед.

Одновременно каждая перемена места работы требует от данного лица значительных усилий для адаптации к новым условиям работы и среды.

Рассмотрение движения работников сквозь призму их житейского и профессионального роста, а также через призму интересов народного хозяйства и всего общества позволяет иначе оценить стремление работника сменить предприятие.

Работник, который связывает свое будущее с успехами в профессиональной деятельности, который стремится приобщиться к работе как специалист, склонен искать место, в наибольшей степени дающее возможность для индивидуального профессионального роста и одновременной реализации стремления служить обществу. Такой работник может быть больше склонен к научно-исследовательской и рационализаторской деятельности (необязательно непосредственно выгодной для данного места работы), более склонен к планированию перспективному (а не годичному планированию работы), стремится к тому, чтобы его успехи в работе были широко известны (а не засекречены). Такая профессиональная ориентация — верность профессии, стремление в полной мере использовать свои возможности и способности — может привести к «измене» данному предприятию, к сочетанию работы на нескольких предприятиях, к уходу на другое место работы.

Рассмотрение проблем текучести кадров в категориях социальной мобильности и интересов всего народного хозяйства позволяет увидеть, что часто недооценивается серьезность проблемы трудового пути.

При изучении ряда причин изменения работы установлено, что многие работники несерьезно выбирают профессию и позже меняют ее (уход из некоторых профессий является массовым), легкомысленно переходят с предприятия на предприятие; перемещаются наперекор своему желанию и с большим ущербом для себя; не планируют своего профессионального пути; с опозданием и большими затратами энергии получают более высокие должности; не занимают должностей, вполне достижимых в других условиях.

Говоря о правильном трудовом пути, мы прежде всего имеем в виду рациональные условия для индивидуального развития независимо от формальной рациональности, которая предполагает, например, неизменность профессии.

Из исследований, проведенных в январе 1964 г. в отдельных отраслях народного хозяйства (статистический отчет о состоянии кадров), следует,

что степень совпадения приобретенной профессии с выполняемой является различной среди отдельных профессиональных групп [1]. В группе технических специальностей процент работающих по профессии, соответствующей полученному образованию, таков:

Среди работников с высшим образованием	—87,2
Среди работников со средним профессиональным образованием	—76,6
В том числе среди работающих по следующим профессиям:	
Техник сельского хозяйства	—68,5
Техник-энергетик	—67,1
Техник средств связи	—66,4
Техник-литейщик	—64,8
Техник-технолог продовольственных товаров	—58,8
Техник-металлург	—56,9
Техник пищевой промышленности	—56,1
Техник-технолог в кожевенной промышленности	—53,8

Можно со всей ответственностью утверждать, что профессиональный путь многих работников является нерациональным, в чем вина тех, кто их подготавливает к профессиональной работе (прежде всего семья и школа), тех, кто связан с ними на месте работы, а также общественно-партийных организаций, различных органов центрального управления, наконец, самого работника. Эта проблема настолько важна, что заслуживает кропотливого анализа и принятия соответствующих профилактических мер. С точки зрения интересов работника, анализ текучести позволяет выявить в стихийном движении работников, особенно работников физического труда, реакцию на отсутствие изменений в процессе труда, попытку преодоления нежелательных следствий разделения труда. Как и до сих пор, проблема перемены труда не является у нас ни предметом широких исследований, ни предметом практических экспериментов.

6. **Новая точка зрения отдельного предприятия.** Представители этой точки зрения считают, что современное производство и наш социальный строй требуют от руководства предприятия, чтобы оно учитывало в работе с кадрами два основных общественных фактора: **отношение работника к предприятию и отношение работника к труду.**

ТАБЛИЦА 7

СМЕНА ПРЕДПРИЯТИЯ И ПРОФЕССИИ СРЕДИ РАБОЧИХ, ПРИНЯТЫХ В ЯНВАРЕ, ФЕВРАЛЕ 1959 г., НА 86 ПРЕДПРИЯТИЯХ г. ЛОДЗИ

Работающие	Работало в профессиях			Всего (в %)
	одной	двух	трех	
Мужчины				
На двух предприятиях	47	53		100
На трех предприятиях	32	35	33	100
На четырех предприятиях	27	22	28	100
Женщины				
На двух предприятиях	43	57		100
На трех предприятиях	31	35	34	100

Источник. Данные исследований, приведенных в сноске 1 на стр. 250, пункт первый.

[1] «Poziom wykształcenia zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej w 1964 r.», GUS, seria «Statystyka Polski — Materiały Statystyczne», zeszyt 3/125, rok I. Warszawa, maj 1966, s. IX, X.

Добросовестное отношение работника к предприятию и к труду является гарантией достижения высоких экономических показателей как в настоящем, так и в будущем. Без сплоченного коллектива и без заинтересованности в работе будут значительные перебои в функционировании предприятия. Поскольку отношение работника к предприятию и к труду зависит среди других факторов от степени его потребностей, обязанностью руководства является забота об этом. Таким образом, долгом руководства является изучение потребностей работников, анализ условий труда, изыскание как экономических, так и неэкономических средств стабилизации коллектива.

Новая точка зрения на текучесть кадров исключает трактовку данной проблемы как вопроса исключительно производственного, а явления текучести — как исключительно убыточного. Тем самым данная точка зрения предполагает всесторонность и перспективность исследований и применяемых мер.

* * *

Представленные выше точки зрения не исчерпывают всего многообразия подходов к данной проблеме. Не вдаваясь в дальнейшее рассмотрение этого вопроса, важно подчеркнуть следующие моменты.

Знание закономерностей движения работников и их положения на рынке труда имеет важное значение для совершенствования техники управления работниками как в размерах макросистем (во всем хозяйстве), так и в размерах микросистем (в данной местности, на предприятии) в целях ограничения отрицательных последствий нежелаемого движения работников.

Исследования положения работников на рынке труда и причин, побуждающих их переходить с одного предприятия на другое, из одной отрасли в другую, из одной местности в иную, менять профессию, исследования, изучающие направления движения работников и его последствия, имеют большое значение для экономистов и практиков, распоряжающихся рабочей силой, ибо они дают им показатели для разработки тарифной сетки заработной платы, надлежащего метода оценки работников, условий труда, размещения инвестиций и т. д. Эти исследования, кроме того, дают ответ на вопрос, имеющий важное общественное значение: в какой степени существующие виды работы, а также физические и социальные условия труда соответствуют интересам самих работников?

Такое понимание движения работников расширяет круг лиц, заинтересованных проблемой текучести кадров. Каждый гражданин заинтересован в нормальном функционировании рынка труда, на котором можно найти свободный и рациональный выбор труда.

Число сторонников описанных выше точек зрения подверглось в последние годы важным изменениям. Все реже встречается первая и вторая точки зрения, все чаще — новая точка зрения отдельного предприятия, государственный, общественный взгляд, и точка зрения интересов отдельной личности.

Факторы движения работников и склонности к движению.

Среди социологов, занимающихся исследованием текучести кадров, а особенно установлением ее причин, можно выделить в общих чертах оптимистов и пессимистов. Оптимисты утверждают, что можно установить причины текучести кадров, пессимисты — что нельзя. Правильной представляется позиция умеренного оптимизма, не отказывающегося от по-

ТАБЛИЦА 8

ВОЗРАСТ И СТАЖ РАБОТЫ

Возраст	% работников со стажем работы до одного года	% работников со стажем работы свыше четырех лет
19—24 года	32	24
45—49 лет	8	85

пытки уяснить общие тенденции и в то же время не упускающего из виду необходимой модификации этих общих тенденций.

Не анализируя подробно многочисленные польские исследования текучести кадров, представим типы связей, которые удалось установить [1] между избранными переменными и движением работников и их склонностью к движению. Эти переменные следующие: возраст, пол, удовлетворенность работой, удовлетворенность местом работы, перспективы роста, физические условия труда, заработная плата, квалификация работников, квартирные условия.

1. **Возраст и движение работников (движение, измеряемое стажем работы на предприятии).** Длительность стажа работы на предприятии прямо пропорциональна возрасту работников. Среди рабочих (2682 мужчины), опрошенных в 1962 г., был следующий процент лиц со стажем до одного года и свыше четырех лет (см. таблицу 8).

Тенденция, выявившаяся на основе подробных данных, представлена на рис. 1.

Анализ данных показывает, что наибольшая интенсивность движения работников заканчивается на переломе 24—25 лет. Следующие пороги интенсивности движения обнаруживаются в возрасте 29—30 и 50 лет. Интенсивность движения связана со стадией поисков удовлетворяющей индивида работы, с этапом формирования профессионального облика человека. Чаще всего стадия стабилизации начинается в основном в возрасте около 24 лет.

2. **Возраст и склонность к движению.** Склонность к изменению места работы, желание сменить его обратно пропорциональны возрасту работников (см. рис. 2). Среди исследованных рабочих процент склонных к изменению места работы распределился так: 19—24 года — 21%; 25—29 лет — 13%; 50 лет и выше — 6%.

Процент работников, которые изъявили желание остаться на прежнем месте работы, так распределился в возрастных группах: 19—24 года — 55%; 25—29 лет — 68%; 50 лет и выше — 85%. Как показывают исследования, изменение места работы является одним из проявлений мобильности рабочей силы, которая особенно интенсивно проходит в более молодых возрастных группах. Повышенная мобильность в этих группах связана с изменением места жительства, профессии.

3. **Пол как фактор мобильности работников.** Как показывают исследования, проведенные на 86 предприятиях г. Бытома, мобильность женщин-работниц на 20% ниже мобильности мужчин как рабочей силы, однако процесс стабилизации происходит гораздо медленнее у женщин, чем у мужчин. На тех предприятиях, где работает меньшее количество женщин, процент работниц, прерывающих работу после рождения ребенка, выше, чем на тех предприятиях, где занято большее количество женщин-работниц (это связано с отсутствием заботы о яслях, влиянием среды).

Чем больше детей в семье, тем реже замужняя женщина оставляет работу.

---

[1] См. сноску 1 на стр. 250.

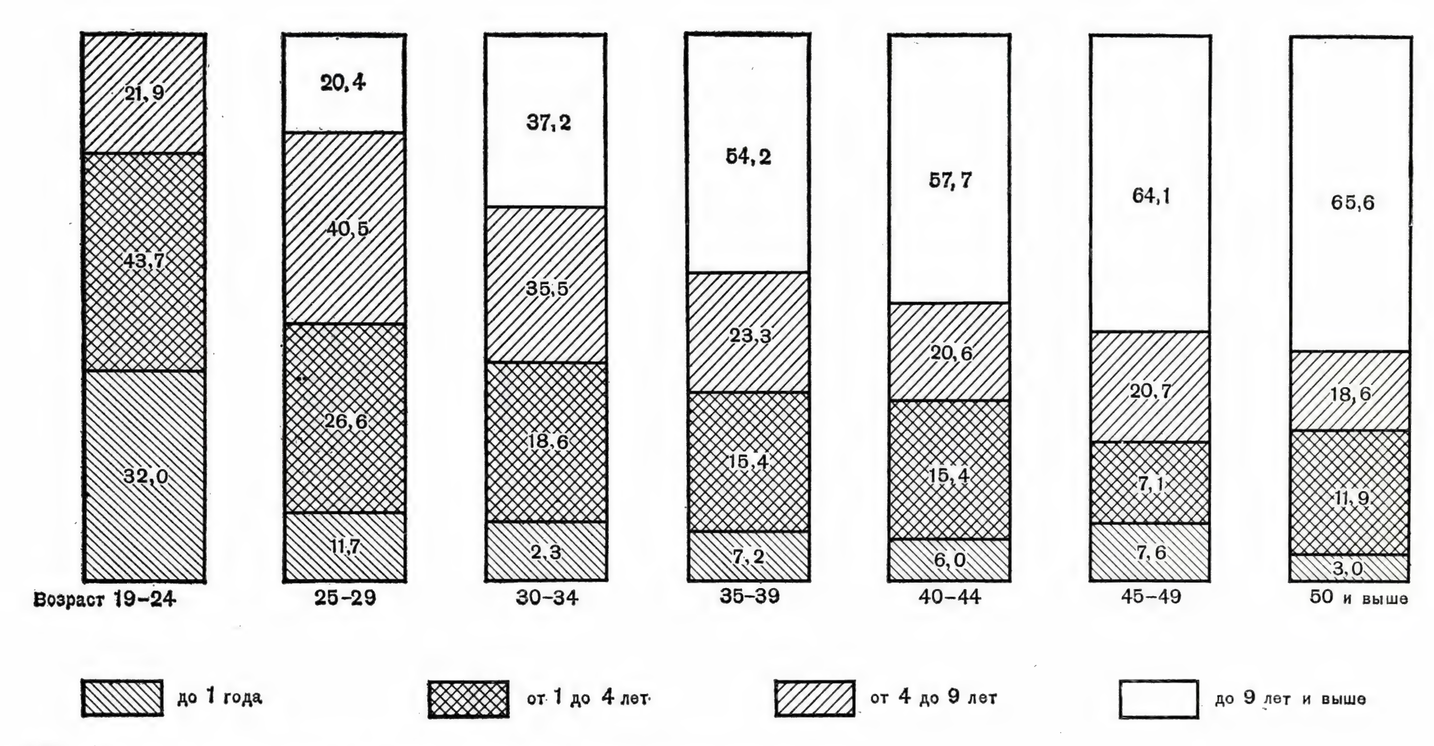


РИС. 1
ВОЗРАСТ И СТАЖ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ РАБОЧИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ (N-2682)

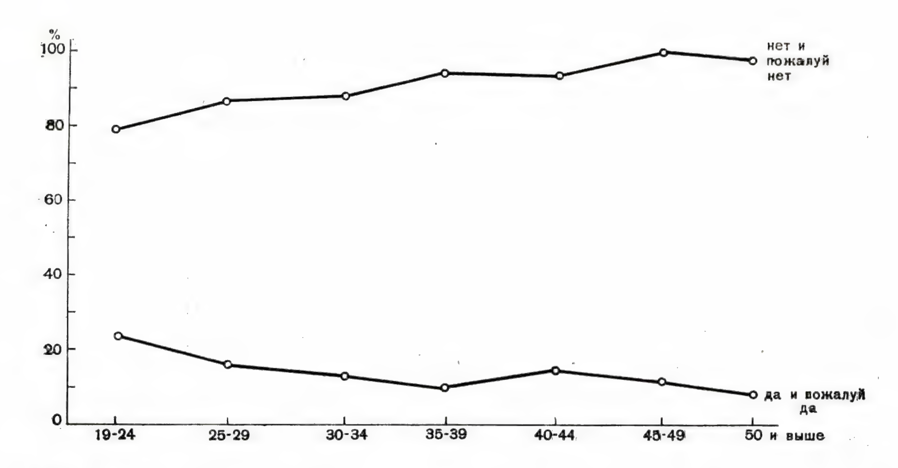


РИС. 2
ВОЗРАСТ И СКЛОННОСТЬ ИЗМЕНИТЬ МЕСТО РАБОТЫ СРЕДИ РАБОЧИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ (N-2682)

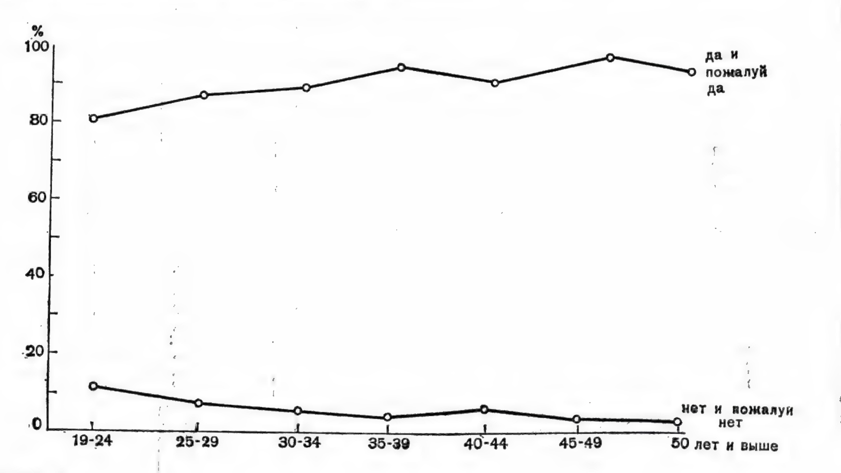


РИС. 3
ВОЗРАСТ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ
СРЕДИ РАБОЧИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ (N-2682)

Среди работниц, занимающихся физическим трудом, не прослеживается связь между уровнем образования и перерывом в работе после рождения ребенка. Такая связь наблюдается среди женщин-служащих. Среди работающих женщин с высшим образованием довольно редко встречаются те, кто оставляет работу. Чем больше производственный стаж, тем реже женщины уходят с работы. Чем больше стаж работы на данном предприятии, тем реже с него уходят.

Чем выше уровень заработной платы, тем меньшее число женщин отказывается от работы после рождения ребенка.

Наблюдается различный процент ухода с работы женщин после рождения ребенка в связи с различиями в профессиях. А. Куржиновский [1]

[1] *A. Kurzynowski.* Zawód a ciągłość zatrudnienia młodych matek. — «Kobieta współczesna». Warszawa, 1966, s. 290—312.

утверждает, что процент женщин, оставляющих работу после рождения ребенка, составляет среди:

Учительниц	— 5	Кассиров, счетных работников	—23
Врачей, фармацевтов	— 6	Машинисток	—26
Воспитательниц детского сада	—15	Служащих, референтов	—26
Инженеров, техников	—16	Секретарей	—28
Медицинских сестер	—16	Буфетчиц, официанток	—33
Бухгалтеров	—19	Продавщиц магазинов	—39

4. **Возраст работников и удовлетворенность работой на предприятии.** Удовлетворенность работой, а также мнение о своих перспективах связаны с возрастом работников. В более молодых возрастных группах чаще наблюдается неудовлетворенность работой на предприятии. Выводы представляет таблица 9 и рис. 3.

Причины неудовлетворенности среди работников более молодого возраста следует искать главным образом в трудностях адаптации к труду, к трудовой среде, а также в стремлении найти более соответствующую потребностям и интересам работу. Что касается работников старшего возраста, то причины их удовлетворенности работой заключаются в нахождении соответствующей работы, в приспособлении к имеющимся условиям, в примирении с фактическим положением дел (характерный ответ: «Должен быть довольным»). Перспективы более хорошей работы убывают с возрастом: 59,6% работников в возрасте 19—24 лет, а 16% работников в в возрасте 50 лет и выше надеются в течение ближайших пяти лет найти более хорошую работу. Вместо оптимизма, однако, появляется не пессимизм, а стремление удержать существующее положение.

ТАБЛИЦА 9

ВОЗРАСТ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ

Возраст	Рабочие, удовлетворенные работой (в %)	Рабочие, не удовлетворенные работой, пожалуй удовлетворенные (в %)
19—24 года	49	16
24—29 лет	63	10
50 лет и выше	78	5

5. **Удовлетворенность местом работы и склонность к изменению места работы.** Среди работников, выразивших желание остаться на прежнем месте работы, подавляющее большинство (81%) удовлетворено настоящим местом работы (см. рис. 5).

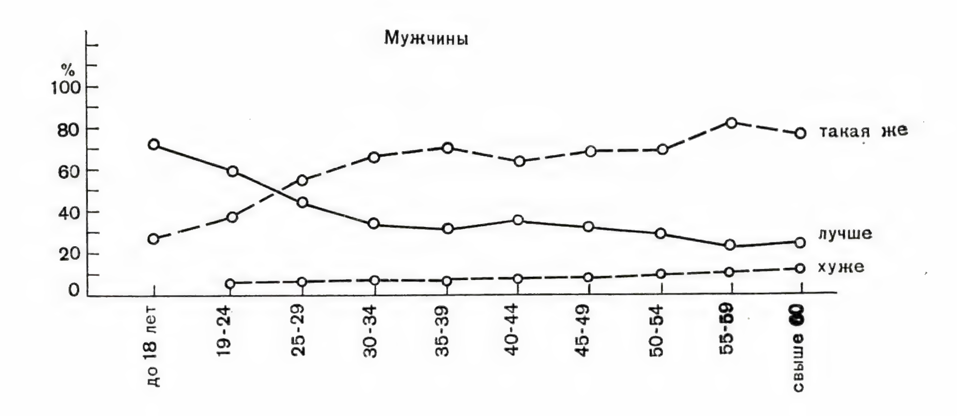
Среди работников, которые хотят сменить место работы, не удовлетворенных ею меньше, чем удовлетворенных.

Среди склонных сменить место работы было (результаты общенационального исследования в Польше, в %):

Удовлетворенных	—34
Скорее удовлетворенных	—25
Скорее неудовлетворенных	—21
Неудовлетворенных	—20

Представленные результаты показывают, что склонность сменить предприятие только в некоторой части является протестом против признаваемых неудовлетворительными условий труда.

6. **Оценка перспектив роста и склонность к изменению места работы.** Результаты исследований, проведенных среди рабочих, свидетельствуют



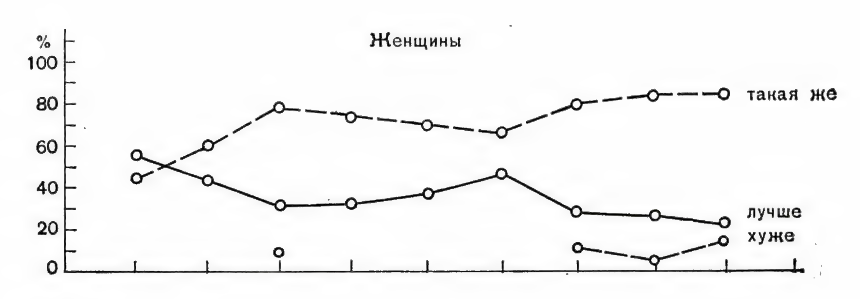


РИС. 4
ВОЗРАСТ И ОЦЕНКА ПЕРСПЕКТИВ БОЛЕЕ ХОРОШЕЙ РАБОТЫ СРЕДИ РАБОЧИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ (N-2682)

о существовании связи между склонностью сменить место работы и оценкой перспектив роста. Рис. 6 показывает, что процент работников физического труда, намеренных уйти с данного места работы (из числа тех работников, которые хотят продвинуться, но не видят возможности роста), в 2,5 раза выше (22,1) процента тех, кто считает, что данное место работы дает им возможность продвижения (8,9).

Подобная взаимозависимость между оценкой возможностей роста и склонностью к уходу с предприятия отмечается и среди инженерно-технических и административных работников.

Процент работников, которые выражают желание дальнейшего продвижения и не видят возможностей роста на своем предприятии, и процент лиц среди них, которые выражают готовность сменить предприятие, показывает таблица 10. Дополнением является таблица 11 и рис. 4.

Смена места работы как проявление стремления работника поправить свое положение, продвинуться вперед при одновременном отсутствии таких возможностей на предприятии является очевидным результатом плохой организации труда на данном предприятии, малых возможностей для роста, недостаточной работы по подготовке кадров, а также низкого уровня культуры труда.

На вопрос: «Дает ли предприятие возможности дальнейшего роста?»—

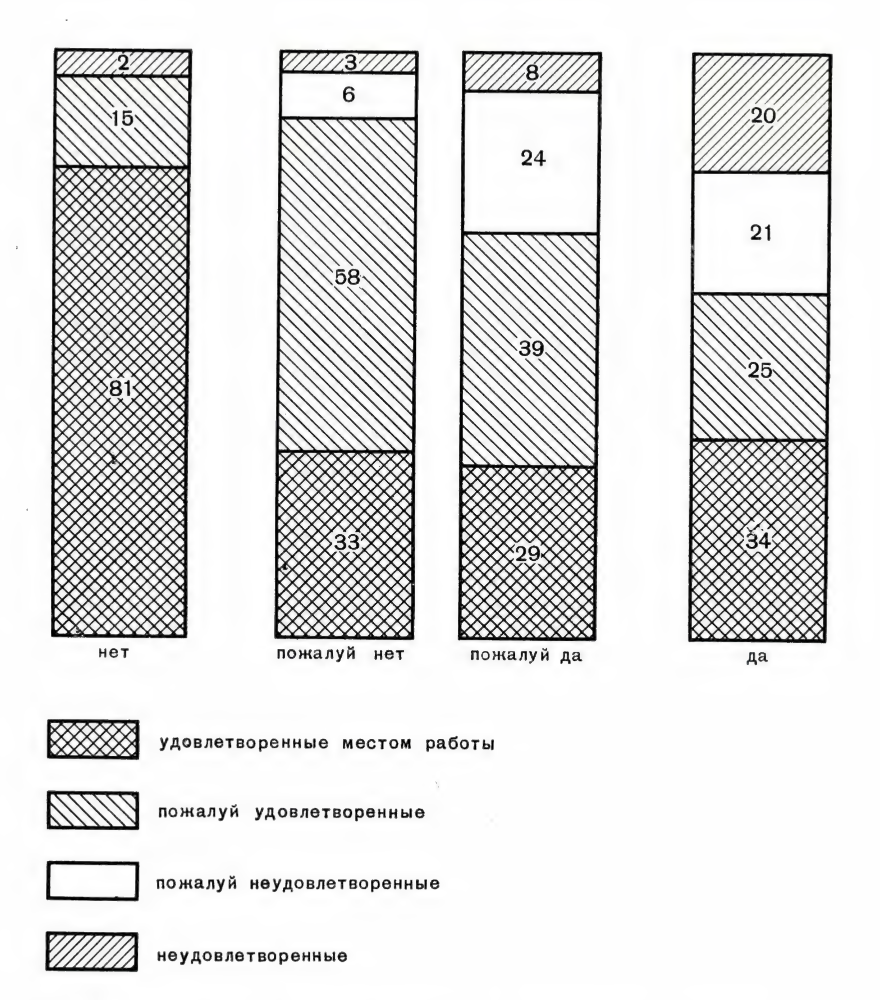


РИС. 5
УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ МЕСТОМ РАБОТЫ И СКЛОННОСТЬ К СМЕНЕ ПРЕДПРИЯТИЯ СРЕДИ РАБОЧИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ (N-2682)

около $^1/_3$ всех исследованных рабочих высказались, что предприятие не дает такой возможности. Около $^1/_3$ рабочих считают, что выполняемая работа дает им мало возможностей для дальнейшего усовершенствования полученной профессиональной квалификации.

Поскольку работники активно интересуются материальным эквивалентом своего труда, своим участием в управлении хозяйством, своим трудовым престижем, их взгляды на то, от чего зависит вознаграждение, участие в управлении и трудовой престиж, имеют большое практическое значение.

7. Заработная плата как субъективная причина движения работников. Заработная плата как причина изменения места работы выступает в двух видах: а) низкая (слишком низкая); б) несправедливая по сравнению с другими лицами, выполняющими подобную работу.

ТАБЛИЦА 10

	Не видят возможностей роста	Выражают желание уйти с предприятия
Работники физического труда		
Мужчины (790 лиц)	25,8	22,1
Женщины (224 лица)	21,8	8,6
Инженерно-технические работники		
Мужчины (226 лиц)	29,5	33,2
Работники административного аппарата		
Мужчины (84 лица)	26,4	28,0
Женщины (135 лиц)	21,9	22,7

ТАБЛИЦА 11

МНЕНИЕ РАБОТНИКОВ ОТНОСИТЕЛЬНО ФАКТОРОВ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ ИХ РОСТ * (в %)

Факторы, определяющие рост	Установки		
	рабочих (число=3801)	работников административного аппарата (число=621)	инженерно-технических работников (число=798)
Квалификация	62,3	63,0	63,0
Получение образования	32,7	29,3	26,3
Производительность труда	37,0	25,8	15,4
Качество труда	25,6	19,6	16,0
Предприимчивость и инициатива	9,8	27,9	43,4
Хорошие отношения с руководящими лицами	21,6	28,2	32,0
Общественная активность	13,1	16,6	21,9
Стаж работы	23,4	24,2	21,4

* Исследуемые были опрошены относительно двух наиболее важных факторов.

Источник. Данные исследований, приведенных в сноске 1 на стр. 250, пункт второй.

Относительно часто на наших предприятиях текучесть кадров связана с неудовлетворенностью уровнем заработной платы.

В основе этого явления можно усмотреть социальную оценку несоответствия жизненного уровня величине заработной платы, признание метода оценки результатов труда недостаточно точным.

Заработная плата как причина изменения места работы — среди увольняющихся по собственному желанию — чаще указывается работниками с низкими заработками. Среди работников с низкой заработной платой она является либо доминирующей, либо одной из главных (см. рис. 7) причин ухода с предприятия.

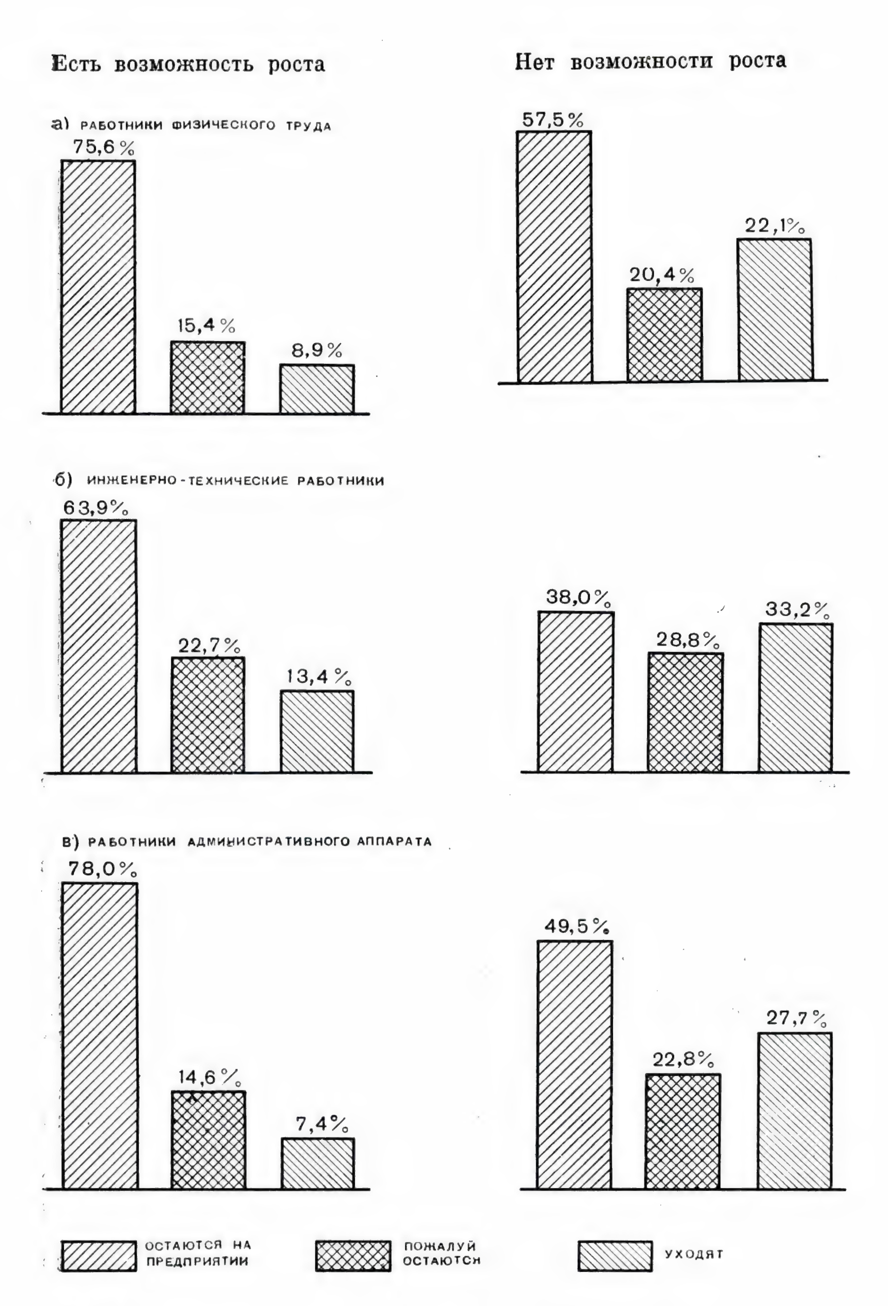


РИС. 6
ВОЗМОЖНОСТЬ РОСТА И СКЛОННОСТЬ К СТАБИЛИЗАЦИИ

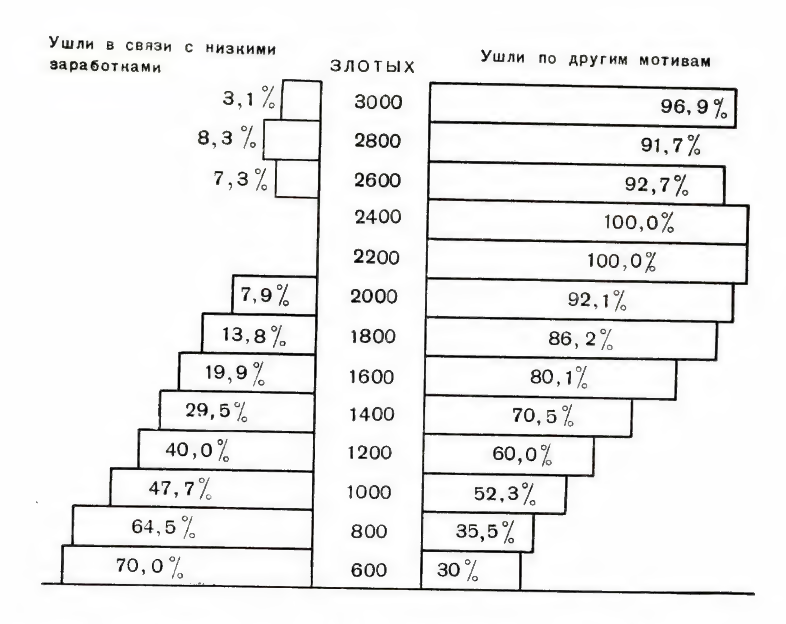


РИС. 7. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ПРИЧИНА ТЕКУЧЕСТИ

Часто решение о смене места работы принимается и в тех случаях, когда работник ожидает получать на новой работе более низкую заработную плату. Этот факт подрывает авторитет традиционной модели homo oeconomicus и заставляет искать в движении работников причины неэкономического характера. Результаты исследований показывают, что значительная часть работников, преимущественно хорошо зарабатывающих, принимает решение о смене предприятия, зная о том, что будет получать более низкий заработок (см. рис. 8).

В качестве причин могут выступать: плохая организация труда, тяжелые условия работы (в субъективном восприятии), отсутствие перспектив роста, оценка данного вида труда как неинтересного, трудные квартирные условия, плохие отношения между работниками.

Среди работников, оценивающих получаемое вознаграждение как справедливое, процент работников, склонных изменить место работы, составил 11; среди работников, оценивающих его как несправедливое, — 19,2.

8. **Физические условия труда.** В большинстве случаев не объективные физические условия труда, а их субъективная оценка играет решающую роль в принятии решения изменить место работы. На некоторых рабочих местах с особенно тяжелыми условиями труда, угрожающими здоровью и жизни, наблюдается как интенсивная текучесть работников, так и нежелательная стабильность, связанная с подрывом своего здоровья и иррациональной верой в «неприкосновенность».

9. **Условия жилья и мобильность работников.** Наиболее высокую мобильность обнаруживают женщины в рабочих общежитиях (см. рис. 9).

На это, несомненно, влияет и тот факт, что в рабочих общежитиях живут главным образом рабочие молодого возраста. Корреляция между процентом лиц, проживающих в рабочих общежитиях, и коэффициентом динамики увольнений достигла в исследованиях г. Бытома 0,74.

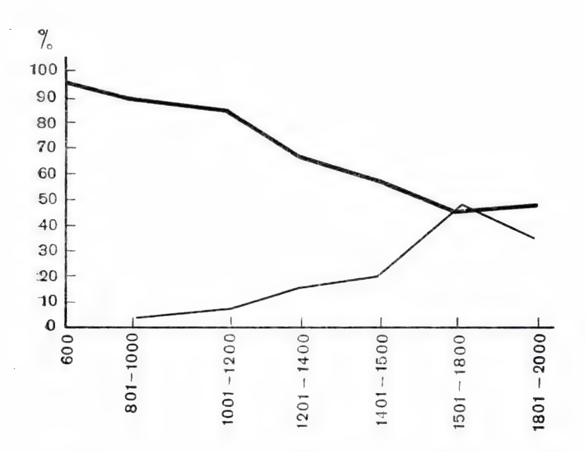


РИС. 8
ПРОЦЕНТ РАБОТНИКОВ, ОЖИДАЮЩИХ БОЛЕЕ НИЗКОГО И БОЛЕЕ ВЫСОКОГО ЗАРАБОТКА В РЕЗУЛЬТАТЕ ИЗМЕНЕНИЯ МЕСТА РАБОТЫ
——— % работников, ожидающих более высокого заработка, ━━━ % работников, ожидающих более низкого заработка

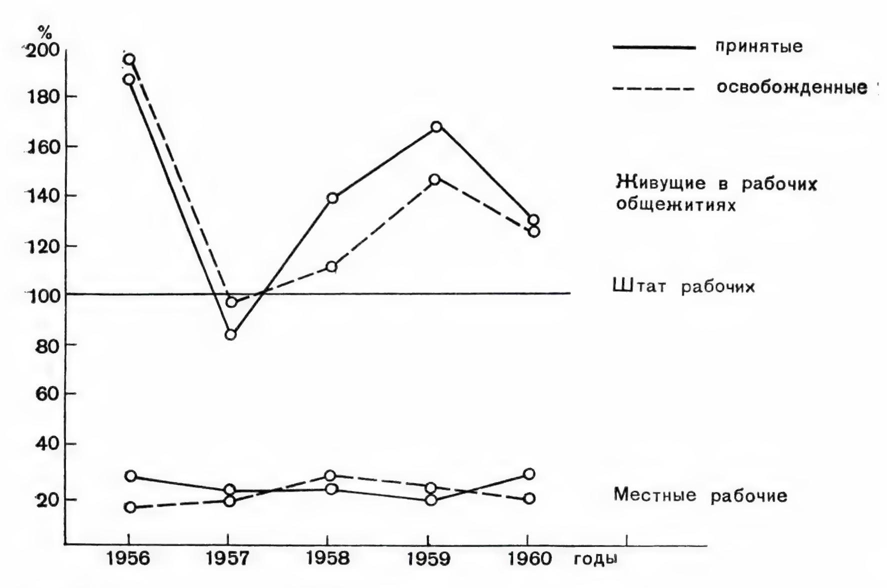


РИС. 9
ТЕКУЧЕСТЬ МЕСТНЫХ РАБОЧИХ И РАБОЧИХ, ЖИВУЩИХ В ОБЩЕЖИТИЯХ ШАХТ РЫБНИКОВСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ, в 1956—1960 гг.

* * *

Анализ причин изменения работы показывает, что главным стимулом текучести кадров является стремление работников поправить свое положение, занимаемое в обществе, прежде всего с точки зрения определенной выгоды, с точки зрения условий жилья, самостоятельности, справедливости, признания и т. д.

Смена места работы означает для работника не только изменение рабочей среды, но также и получение возможностей для дальнейшего роста.

Текучесть кадров имеет поэтому не только отрицательные стороны, но и положительные.

Нежелательные последствия, вызываемые текучестью кадров, нельзя успешно решать путем мер, проводимых кустарными методами на отдельных предприятиях.

Действия, направленные на снижение текучести, на доведение ее до уровня необходимой, должны учитывать ситуацию на рынке труда, положение в отдельных отраслях и отдельных предприятиях, должны учитывать потребности работников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследования А. Сарапаты и Н. Аитова показывают, что в проблеме текучести рабочей силы в обеих странах есть много общего.

Во-первых, в обеих странах имеется несколько различных точек зрения, подходов к проблеме текучести. С одной стороны, точка зрения, считающая текучесть кадров только отрицательным явлением, с которым нужно бороться любыми средствами. С другой стороны, точка зрения (в общем разделяемая нами), что в текучести кадров есть и положительная, и отрицательная стороны.

Во-вторых, наблюдается большое сходство в закономерностях текучести кадров. И в СССР, и в Польше текучесть затрагивает в первую очередь молодежь; с возрастом и текучесть, и стремление к уходу уменьшаются. Так, Н. Аитов пишет, что меняют место работы прежде всего молодые рабочие, имеющие высокий уровень образования, небольшой стаж, низкую квалификацию и — что вытекает из этого — низкие заработки, в то время как текучесть кадров среди работников старших возрастов, имеющих относительно низкое образование, большой стаж работы, высокую квалификацию и высокие заработки, сравнительно мала. В статье А. Сарапаты говорится, что наиболее интенсивная подвижность кадров работников заканчивается в возрасте 24—25 лет. За следующие пороги текучести можно принять возрасты 29—30 и 50 лет. В обеих странах сходна значительная часть причин, которые приводят к текучести кадров среди молодежи.

В-третьих, в обеих статьях говорится о причинах текучести женских кадров, заключающихся в выполнении ими дома материнских обязанностей. В обеих странах главная ответственность за эту сферу падает на женщину. Кроме того, следует отметить, что и в Польше, и в СССР уровень текучести кадров среди женщин значительно ниже, чем среди мужчин.

В-четвертых, весьма сходны причины текучести кадров. Величина заработной платы не является решающей причиной ухода с предприятия; она имеет доминирующее значение только у низкооплачиваемых работников, а для сравнительно высокооплачиваемых имеет небольшое значение. А. Сарапата пишет, что заработок как причина смены места работы проявляется более всего среди низкооплачиваемых. Н. Аитов указывает: «Если принять среднюю заработную плату рабочих по этим предприятиям за 100%, то среди всех увольняющихся... она составит 85%, а у тех, кто увольняется из-за низкой заработной платы, — 74%, т. е. на 1/3 ниже средней зарплаты по предприятиям». Оба автора приходят к выводу, что нельзя людей, меняющих работу, упрекать в погоне за длинным рублем.

Отмечается также и то, что для молодых рабочих несколько большую роль, чем для старших, играет неудовлетворенность содержанием труда; с возрастом эта зависимость уменьшается. Важнейшими причинами текучести являются физические условия труда и перспективы выдвижения.

Сходство тенденций и причин текучести кадров связано с рядом явлений. Во-первых, оба автора имели дело с текучестью кадров на социалистических промышленных предприятиях и, естественно, сталкивались с аналогичными явлениями. Во-вторых, изучение проводилось в районах, где после второй мировой войны процесс индустриализации шел очень быстрыми темпами. В-третьих, отсутствие безработицы создает в обеих странах примерно аналогичную ситуацию на рынке труда. В-четвертых, известное сходство создается общими условиями жизни в крупных городах и общими чертами, создаваемыми индустриальным характером обеих стран. И наконец, в-пятых, в значительной мере сказывается действие возрастных закономерностей, общности жизненных путей в ходе трудовой карьеры работников.

Вместе с тем есть и специфические особенности в каждой из двух стран, вызываемые их конкретными условиями. Это, по-видимому, обусловливается, с одной стороны, различием истории этих стран, с другой стороны, различиями в образе жизни. Так, в СССР, где наличествует высокий уровень образования рабочих, одной из важных причин текучести рабочей силы является появившееся в последние годы несоответствие между содержанием труда и теми интеллектуальными потребностями, которые воспитаны школой. Зато здесь по сравнению с Польской Народной Республикой несколько меньшее значение для текучести кадров среди рабочих имеют шансы на выдвижение, так как на предприятиях практически могут продвинуться по службе лишь лица со специальным техническим образованием, а потребности в кадрах таких специалистов в общем удовлетворяются. Таких специфических особенностей не очень много. Анализ и сопоставление положения в СССР и ПНР указывают на необходимость взаимного освоения положительного опыта обеих стран по уменьшению отрицательных последствий текучести рабочей силы. Было бы целесообразно, например, изучить деятельность отделов трудоустройства польских народных советов, которые позволяют польским трудящимся, переходящим с предприятия на предприятие, быстрее находить работу по душе, а также польских центров профессиональной ориентации молодежи. Не меньшее значение имеет опыт деятельности общественных отделов кадров советских предприятий, позволяющих несколько уменьшить текучесть кадров в случае легкомысленного, поспешного принятия решения об уходе с предприятия или устранять (по мере возможности) причины, вызвавшие принятие решения об увольнении.

Вместе с тем в проблеме текучести рабочей силы есть ряд вопросов, не решенных еще до конца. В частности, авторы стоят на несколько различающихся точках зрения по вопросу о самой дефиниции текучести рабочей силы. В связи с тем что этот вопрос является дискуссионным не только в СССР и ПНР, но и в других социалистических странах, авторы считают необходимым продолжить дальнейшую работу по уточнению этой дефиниции. Кроме того, авторы считают необходимым дальнейшую разработку проблемы психологической стороны принятия работником решения об уходе с предприятия; изучение поведения и образа жизни работника в период между увольнением с одного и поступлением на другое предприятие; изучение механизма поиска новой работы, проблемы адаптации молодежи к труду. Назрела необходимость приступить к попыткам определения рациональных (с точки зрения народного хозяйства) размеров текучести кадров, что может иметь большое значение для социального планирования.

РАЗДЕЛ
ПЯТЫЙ

ОБРАЗОВАНИЕ И КУЛЬТУРА РАБОЧИХ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

18 Заказ № 412

ВСТУПЛЕНИЕ

Взаимоотношения в системе «человек — машина» становятся объектом все более пристального внимания современной социологии. Научно-техническая революция выдвинула новые требования к работнику производства. Вместе с тем изменилось и влияние производственных условий на рабочего как на личность. Воздействие технического прогресса на рабочего осуществляется как непосредственно, так и — в главном и основном — опосредованно, через социальную систему, господствующую в данной стране.

Современная научно-техническая революция по-разному оценивается в социологической литературе с точки зрения влияния ее основного звена — автоматизации производства на работника. Если ряд авторов высказывают предположение о том, что автоматизация ведет к деградации работника как личности, то другие именно с автоматизацией связывают всестороннее развитие личности и возрастание возможностей свободы выбора индивидуума в социальном поведении.

В условиях быстрых технических перемен, свойственных современному производству, профессиональная пригодность промышленного рабочего носит непостоянный характер. Профессиональные навыки, приносившие практическую пользу на данном рабочем месте в течение длительного промежутка времени, с изменением характера техники теряют свою ценность и становятся фактором, даже затрудняющим приспособление рабочего к новым условиям труда.

В целом ряде занятий труд носит еще монотонный, однообразный характер. Перед рабочим ставятся простые задания, требующие от него лишь повторяющихся движений, обозначенных в инструкции, ограничивающих его контакты с другими людьми. Монотонная работа не только не создает условий для интеллектуального развития, но и уменьшает возможности полноценного использования времени, лежащего за пределами функционирования работника в сфере производства.

Идеологи правящих классов капиталистического общества пытаются так или иначе оправдать это невыгодное для рабочего положение вещей, ограничивающее его развитие как полноценной личности.

В социалистическом обществе идут активные поиски действенных факторов внепроизводственной компенсации ограниченности труда упоминавшихся выше категорий рабочих, пока технический прогресс еще не позволил снять вообще профессии монотонного, малоинтеллектуализированного труда. Однако эти поиски пока еще далеко не во всем увенчались успехом. Поэтому эмпирический анализ влияния современной техники на рабочего представляет в настоящее время первостепенный интерес.

В исследованиях, которые проводились, с одной стороны, лабораторией культуры труда (г. Лодзь) Института философии и социологии Польской

академии наук (С. Ковалевская), с другой — лабораторией социологических исследований Пермского политехнического института (З. И. Файнбург, Г. П. Козлова, В. М. Лихачев), и ставилась задача изучения влияния технического прогресса на некоторые социальные характеристики рабочих промышленного производства. Задачи исследования формулировались следующим образом:

1. Проследить влияние технического прогресса на содержание труда рабочих.

2. Найти основы для такой классификации профессий рабочих, которая отражала бы изменения в содержании труда в связи с техническим прогрессом. Исходя из такой классификации можно было попытаться проследить изменения в самом понятии «профессия рабочего» на основе автоматизации производства, а также проследить соответствующие изменения в профессиональной структуре рабочих промышленности.

3. Классификация профессий рабочих в соответствии с содержанием их труда и изменениями в этом содержании на основе технического прогресса должна была позволить под новым углом зрения рассмотреть вопрос о внутриклассовых социальных группах рабочих.

4. Проследить также влияние технического уровня производства и содержания труда рабочих на уровень так называемого производственно необходимого образования рабочих и на уровень и характер их квалификации.

5. Дать развернутую характеристику производственных условий как определенного рода культурной среды, оказывающей специфическое воздействие как на культурные навыки рабочего, так и на его социально значимое поведение в этой среде.

6. Наконец, анализ всех изложенных выше аспектов анализа влияния технического прогресса на рабочего как на функциональный элемент современного производства и как на личность, создавал возможность выявить в целом влияние автоматизации производства на культурные потребности и интересы рабочего.

Таким образом, в центре внимания оказывались по существу наиболее важные вопросы влияния быстро идущего и в Польше, и в СССР технического прогресса на структуру рабочего класса и на его культурные потребности и интересы в рамках социалистической общественной системы.

Перед исследователями и в Польше, и в СССР стояла принципиально важная методологическая дилемма: либо пытаться найти по всем указанным выше аспектам анализа обобщающие средние данные для всей промышленности, либо ограничиться такой выборкой, которая позволила бы достаточно репрезентативно выявить господствующую **тенденцию** развития, не претендуя на репрезентативность в отношении **среднего уровня.** Поскольку второй путь был более реален с точки зрения возможностей практического анализа и при этом выявлял именно тенденцию развития, по поводу каковой и идут в основном дискуссии в социологической литературе, был выбран именно этот вариант исследования. В качестве объектов исследования были взяты достаточно характерные и типичные с точки зрения исследуемых признаков промышленные предприятия различных отраслей. Различие отраслей, поскольку анализировалась лишь тенденция развития, оказало известное, но отнюдь не решающее влияние на результаты исследования. Лишь в отдельных случаях (главным образом при исследовании Г. П. Козловой влияния технического прогресса на профессиональную структуру рабочих промышленности в целом) привлека-

лись статистические данные, охватывающие всю промышленность СССР или ее отдельные отрасли.

Влияние технического прогресса на содержание труда и на структуру рабочего класса СССР изучалось преимущественно методом наблюдения (включая фотографии рабочего дня), а также путем использования статистических данных, полученных в результате самостоятельно организованных обследований и из официальных источников государственной статистики. К сожалению, по вполне объективным причинам оказалось невозможным параллельное проведение аналогичных исследований в Польше. Однако тенденции технического прогресса в промышленности СССР и ПНР настолько близки, что в реально сложившейся ситуации на крайний случай оказалось возможным ограничиться исследованием лишь по промышленным объектам в СССР. Все же проведение, хотя бы в последующем, аналогичного исследования в промышленности Польши является весьма желательным.

Для изучения в комплексе влияния технического прогресса на образование, квалификацию и общий уровень культуры рабочего применялся метод опроса (анкета-интервью). Содержание анкеты-интервью и программа ее обработки были согласованы польскими (С. Ковалевская) и советскими (З. И. Файнбург и В. М. Лихачев) исследователями.

Различия в инструментарии и в программах обработки данных касались лишь некоторых второстепенных аспектов исследования.

Вместе с тем в анализе аналогичных по содержанию материалов и в изложении результатов этого анализа у польской и советской сторон имеются определенные различия. Мы считали целесообразным сохранить эти различия, так как они, не мешая сопоставимости главных результатов, дают возможность в полной мере проявиться индивидуальному подходу к исследуемой проблеме каждой из сторон, что особенно важно при проведении совместных исследований по согласованной программе социологами различных стран.

З. И. ФАЙНБУРГ,
В. М. ЛИХАЧЕВ

ОБРАЗОВАНИЕ И КУЛЬТУРНЫЙ УРОВЕНЬ РАБОЧИХ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Изучение культурных потребностей и навыков какого-либо класса общества выдвигает комплекс проблем. В культуре того или иного класса, той или иной социальной группы обнаруживаются следы прямого влияния технического прогресса. В специфической форме проявляется роль данного класса в общественном производстве, отражаются сложные взаимодействия в сфере идеологии, в социальном и индивидуальном сознании и т. п. Становление личности как субъекта общественных отношений, формирование общественного сознания и самосознания личности, осмысливание и оценка личностью ее социальных ролей и т. п. — все эти процессы в той или иной мере находят свое отражение в формировании культуры класса или внутриклассовой социальной группы.

Проблема формирования культуры является также и проблемой социальной психологии. Условия, в которых данный социальный тип играет свои типические роли, детерминируют в целом процесс мышления, его направленность, его содержание. Каковы бы ни были индивидуальные отклонения у конкретной отдельной личности от социального типа, достаточно репрезентативная совокупность представителей данной социальной группы всегда будет характеризоваться именно типическими формами и типическим содержанием мышления.

Поскольку целью данного исследования является анализ влияния технического прогресса на такое отнюдь не прямолинейно связанное с ним явление, как общая культура, пришлось, во-первых, четко определить социальные типы (социальные группы), по отношению к которым ведется анализ; во-вторых, как-то сформулировать в нескольких важнейших признаках весьма широкое представление об общей культуре. Это частично сузило границы анализа, но без такого самоограничения исследование потеряло бы конкретность и верифицируемость.

Общая культура рабочего исследуется нами в соотнесении с весьма широким понятием «культурно-технический уровень», в которое входят:

а) уровень развития работника как составного элемента производительных сил общества, т. е. развитие работника со стороны его функциональной деятельности («профессионально-технический уровень» [1]);

б) уровень общей культуры работника, т. е. развитие его культурных потребностей и навыков, совершенствование его как личности, развитие его роли в социальной и духовной жизни общества.

Одним из характерных признаков функциональной роли человека в об-

[1] См. *А. К. Курылев.* Преодоление существенных различий между умственным и физическим трудом — проблема строительства коммунизма. М., 1963, стр. 216, 231—232.

щественной производственной деятельности служит содержание труда. Именно содержание труда является, по нашему мнению, одной из главных нитей, которая связывает внешне детерминированную деятельность человека, какой является его труд, с относительно спонтанно развивающейся общей культурой, с системой взглядов, ценностей и т. п. Группировка рабочих по содержанию труда — самостоятельная большая проблема (см. исследование Г. П. Козловой). Здесь лишь укажем, что в нашем исследовании культурно-технического уровня рабочих за основу группировок взята классификация профессий ЦСУ СССР по признаку механизации труда, опирающаяся на функциональное содержание труда.

В практике анализа рассматриваются следующие укрупненные группы:

— рабочие, управляющие автоматизированными и неавтоматизированными машинами и аппаратами (в классификации ЦСУ СССР и практике нашего исследования это 2-я и 1-я группы профессий рабочих);

— рабочие, выполняющие работы вручную, занятые при машинах и аппаратах (3-я группа профессий);

— рабочие, выполняющие работы вручную не при машинах и аппаратах или с помощью немеханизированного инструмента (4-я группа);

— рабочие, занятые комплексным ремонтом машин и аппаратов, дежурные слесари и электрики, наладчики машин, станков и приборов (5-я группа).

Кроме того, особо выделена подгруппа лаборантов-рабочих. ЦСУ СССР при учете профессионального состава относит ее к группе рабочих ручного труда (4-я группа), однако, на наш взгляд, это ошибочно. Лаборанты вообще вряд ли безоговорочно могут быть отнесены к категории рабочих. Характер их труда идентичен труду копировщиц, чертежников, стенографисток, машинисток и т. п. Однако все эти профессии не относятся к категории рабочих, а входят по статистике СССР в состав служащих или инженерно-технических работников. Мы выделили поэтому лаборантов-рабочих в самостоятельную группу.

Технический прогресс обусловливает следующие основные изменения в соотношениях этих групп:

а) первичная механизация (и частичная автоматизация) ведут к устранению из производства профессий рабочих чисто ручного труда (4-я группа);

б) комплексная механизация ведет к устранению из производства профессий рабочих, выполняющих работу вручную при машинах и аппаратах (3-я группа);

в) уже частичная автоматизация в известной степени, а в полной мере комплексная автоматизация с применением кибернетических устройств управления ведет к слиянию рабочих групп 1 и 2 (операторов) с наладчиками (5-я группа), причем у нового рабочего преобладают функции наладки и общего контроля за автоматикой.

Нашей задачей является не всестороннее исследование культурных потребностей и навыков вообще, а исследование преимущественно их связей с содержанием труда, тенденций их изменения в ходе изменения содержания труда и структурного состава рабочего класса под влиянием технического прогресса.

Существуют различные точки зрения в оценке влияния технического прогресса на развитие личности, развитие ее культурных потребностей и навыков. Высказывается мнение (чаще всего буржуазной социологией)

об отрицательных последствиях технического прогресса для развития личности, для изменения культурных потребностей и навыков. Однако мы (как и большинство советских социологов) придерживаемся иной позиции. Вкратце она формулируется следующим образом: чем в меньшей мере человек, управляющий производственным процессом и контролирующий его, непосредственно включен в технологический цикл, тем выше требования к его специальному образованию, к его творческим склонностям, к теоретическому аспекту его мышления и соответственно тем в большей степени он совершенствуется и развивается как личность, как носитель высокой и разносторонней общей культуры при условии, если его социальная среда (от первичной группы до общества в целом) **стимулирует** его духовное развитие и создает для этого необходимые **возможности.**

Орудию труда — технике самой по себе — не может быть свойственно какое-либо осмысленное, целенаправленное воздействие на человека. Но орудия труда, которые использует человек, являются одним из главных факторов, детерминирующих личность, задающих ее свойства, особенности поведения. Необходимость создания определенной техники и необходимость управления ею задают не только определенные функциональные требования к человеку как к работнику, но и предопределяют совокупность производственных требований к нему как к личности. Однако воздействие техники на человека происходит в определенной социальной среде, формирующей человека как личность еще до того, как он вступит в непосредственный и постоянный контакт с техникой в процессе труда. Кроме того, само воздействие техники на человека происходит не после завершившегося воздействия социальной среды, а **во время** ее непрерывного воздействия как в самом процессе труда (в виде целей, мотивировки труда, организации труда, иерархии отношений в труде и т. п.), так и вне его.

Характеризуя современную технику и тенденции ее развития, социологи зачастую делают чрезмерный упор на расчленение труда у конвейера или на повышение интенсивности элементарных психических процессов при управлении с пульта. Эти формы труда действительно характерны для нашего времени, но они представляют временное, преходящее явление в прогрессе автоматической техники. Они характерны для промежуточных, незавершенных форм автоматизации: автоматизированных одиночных станков, полуавтоматических комплексов, систем дистанционного управления, где управление перенесено на пульт, но еще не автоматизировано, и т. п. Автоматизация в ее **развитой** форме предполагает не интенсивную работу у пульта, а замену человека в манипулировании на пульте кибернетическими устройствами. Будущее, причем исторически сравнительно ближайшее, труда у развитых автоматических систем не за так называемым **интенсивным активным** наблюдением, а за **общим,** минимально интенсивным **наблюдением** и общим контролем за **автономно действующими кибернетизированными управляющими системами.**

Это существенно меняет задачу. Если абсолютизировать сегодняшний конвейер и пульт дистанционного управления, то в оценках аспектов развития личности можно дойти до безнадежного пессимизма (как это делает, например, О. Хаксли). Однако фактически здесь для общества необходима лишь разработка системы мероприятий, способных компенсировать вредное воздействие конвейера и пульта дистанционного управления. В качестве же общей и генеральной перспективы технического прогресса надо рассматривать развитие полностью автоматизированных, управляемых автономно действующими кибернетическими устройствами производ-

ственных систем. Их влияние на личность и культуру работника представляется нам качественно иным, чем влияние конвейера и пульта дистанционного управления.

В развитом автоматизированном производстве действуют две противоположные тенденции:

а) **объективизация результатов труда** в целом в связи с автоматизацией, выведением живого труда за пределы непосредственного процесса фабрикации продукта и соответствующим качественным снижением роли субъективных факторов производительности (К. Маркс);

б) **индивидуализация содержания труда** каждого человека, так как автоматизация снимает элементарную детерминированность рабочего места (будь то один агрегат или группа агрегатов), четкую фиксированность параметров времени труда, жесткую регламентированность в чередовании функций рабочего в процессе труда.

В развитой автоматической производственной системе отпадает жесткое принудительное ограничение рабочего пространства. Им становится вместо нескольких квадратных метров непосредственно у станка, у конвейера, у пульта (или десятков квадратных метров у группы станков) вся площадь помещения, где находятся контрольные приборы. Поскольку нет необходимости в интенсивном активном наблюдении за ними, работник может **свободно** (не по заданному маршруту) перемещаться по всему пространству рабочего помещения, работать с какими-то устройствами, приспособлениями, размещенными в любом месте этого помещения, и т. п. Его труд по времени регламентирован лишь крайними точками нахождения в рабочем пространстве. Его функция задана лишь в общем виде, где критерием успешности выполнения этой функции является широкое, творчески реализуемое теоретическое знание, а не элементарный полурефлекторный навык.

Такие условия труда выдвигают на первый план **творчество** как обязательный элемент содержания труда. Необходимость же творчества и сведение к минимуму внешней детерминированности труда предъявляет весьма высокие требования именно к личностным качествам работника, к его духовным (рациональным и эмоциональным) свойствам. Эти требования к личности, к ее духовным особенностям в новых условиях нисколько не уступают требованиям к функциональной подготовленности, тогда как раньше, в ручном и частично механизированном производстве, все требования в основном сводились именно к требованиям по функциональной подготовленности и психофизиологической моторике рабочего.

В развитой автоматической производственной системе труд отдельного человека вообще, и в особенности живой труд, теряет свои сегодня еще четко очерченные границы в суммарной результативности производства. Результативность производства определяется здесь не количеством живого труда, а степенью совершенства орудий труда, т. е. показателем, во-первых, качественным и, во-вторых, характеризующим функционирование труда непосредственно обобществленного, а не индивидуального.

Система социальных отношений в целом может способствовать тем требованиям, которые развитая автоматическая техника предъявляет к личности работника, но может им и антагонистически противоречить. Капиталистическая система противоречит развитию личности, обусловленному научно-технической революцией. Коммунистическая общественная система обусловливает всестороннее развитие личности как самоцель, как необходимое условие не только функционирования новой материально-техниче-

ской базы производства, но и функционирования социальной системы в целом.

Таким образом, исходной теоретической гипотезой нашего анализа является предположение, что в социалистическом обществе автоматическая техника и обусловленное ею содержание труда должны стимулировать развитие общей культуры работника производства, развитие и совершенствование работника как личности.

Такая постановка проблемы определила и некоторые особенности методики исследования. Поскольку нас интересовали не обобщающие средние данные промышленности в целом по всем параметрам каких-то качеств рабочих (изучался не средний уровень, а господствующие тенденции), то в качестве объекта исследования могло быть взято даже какое-то одно предприятие, а не их совокупность, необходимая для суждений об общем среднем уровне. При этом вполне закономерно было выбрано предприятие, где функциональные особенности в содержании труда различных групп рабочих оказывались наиболее ярко выражены. Таким объектом исследования и явился Пермский нефтеперерабатывающий завод имени XXIII съезда КПСС (ПНПЗ) — современное предприятие с относительно высокой степенью автоматизации основных технологических процессов, но с наличием еще ручного труда на ряде вспомогательных процессов.

У операторов технологических установок (группы 1 и 2) и у наладчиков и ремонтников (группа 5) специфические признаки групп по содержанию труда на этом предприятии сравнительно резко выражены. Несколько менее характерны группы рабочих чисто ручного труда (группа 4) и труда ручного при машинах и аппаратах (группа 3), так как на таком заводе нет конвейера, нет чисто ручного труда в основном производстве и т. п. По всем прочим сторонам организации производства, организации труда и быта рабочих и т. п. ПНПЗ — типичное, примерно среднее (особенно по постановке работы с людьми) предприятие.

Характер выборки: по всем цехам и участкам предприятия отобрано 948 человек. Структура охваченных обследованием рабочих соответствует общей их структуре по предприятию. Способ сбора информации — анкетирование (анкета-интервью).

Сложной проблемой явилось определение понятия «общая культура рабочего».

Сами термины «общая культура» или «духовная культура» не могут быть отнесены к числу строгих. Фактически речь отнюдь не идет о явлении, изолированном от предметно-вещных форм культуры и т. п. Однако в русском языке под этим термином подразумевается совокупность культурных потребностей и навыков, свойственных данной личности или социальной группе.

Данная совокупность культурных потребностей и навыков рассматривается относительно какого-то определенного уровня культурных потребностей и навыков, который может быть принят за нормативный в данном обществе, данной социальной группе.

Общая культура рабочего изучалась нами в широком комплексе представлений о культурно-техническом уровне в целом, изучались ее связи с прогрессом техники и изменением характера труда. И весьма желательным было в соответствии с целями данной работы ограничиться **одним широким обследованием,** а не изучать общую культуру по каждому из ее компонентов в отдельности путем ряда последовательных обследований.

Исходя из вышеизложенного были приняты за основу следующие четыре главных формальных признака общей культуры:

1) **осведомленность** в сфере общей или духовной культуры, характеризуемая **объемом** культурной информации;

2) **избирательность** в сфере общей или духовной культуры, характеризуемая **содержанием, направленностью** культурной информации, **вкусами** в этой области;

3) степень **активного отношения к общей или духовной культуре,** характеризуемая активным применением культурных навыков, участием в распространении культурной информации, в производстве культурных ценностей;

4) степень **определяющего влияния общей или духовной культуры** на социализацию личности, на ее социальное поведение и самосознание, на ее мировоззрение.

Компоненты понятий «общая» или «духовная» культура раскрываются через конкретные вопросы анкеты: количество прочитываемой литературы, степень знакомства с социально-экономическими проблемами, участие в творческой деятельности, отношение к работе и специальности, понимание счастья и несчастья и т. п.

Наряду с этим наше внимание привлекли и такие аспекты анализа уровня культурных потребностей, навыков и ценностей, которые позволили бы выделить роль культуры как развлечения, а также как канала просвещения и воспитания. Весьма желательным было бы при изучении связи общей или духовной культуры с техническим прогрессом дать более глубокий анализ роли, места и форм такого рода явлений культуры, которые создают «эффект присутствия», «эффект участия», с которыми связаны не только пассивно воспринимаемое удовольствие, информация и т. п., но и эмоциональное **сопереживание.** В какой-то мере мы пытались подойти и к этой стороне проблемы, однако на данном этапе конкретно-социологического исследования смогли сделать это лишь весьма бегло. Для осуществления и этой цели наше общее обследование еще не дает достаточно полной информации.

* * *

Среди обследованных нами 948 человек к группе рабочих, управлявших автоматизированными и неавтоматизированными машинами и аппаратами (группы профессий 1 и 2), относятся 425 человек (44,7%); к группе рабочих, выполняющих работы вручную при машинах и аппаратах (группа 3), — 107 (11,3%); к группе рабочих ручного труда не при машинах (группа 4) — 72 (7,6%); к группе рабочих на ремонте и наладке машин и приборов (группа 5) — 239 (25,3%); к группе рабочих-лаборантов — 105 человек (11,1%).

Структура обследованных рабочих по возрасту: до 18 лет — 6,3%, от 19 до 24 лет — 27,3, от 25 до 29 лет — 40,6, от 30 до 39 лет — 19,2, от 40 до 49 лет — 4,7, от 50 лет и старше — 1,9%.

Мужчины среди обследованных рабочих составили 61,7%, женщины — 38,3%. Мужчины особенно преобладали среди рабочих 5-й группы профессий. Женщины особенно преобладали среди лаборантов-рабочих.

Более половины опрошенных — 57,0% — состояли в момент опроса в браке, 34,9% еще не вступали в брак, остальные 7,8% составляли прочие категории (вдовы, вдовцы, разведенные, матери-одиночки, лица, ведущие совместную жизнь без регистрации брака и т. п.), 0,3% не дали ответа

на вопрос о семейном положении. Бездетных — 44,8%, имеющих одного-двоих детей — 47,9%, имеющих троих и более детей — 6,2%, 1,1% не дали ответа на вопрос о количестве детей.

Другие сведения о структуре обследованной совокупности рабочих отражены в приводимых в тексте таблицах.

При анализе структуры рабочих по уровню образования за исходное взято то положение, что образование (общее, профессиональное и специальное) является функцией двух факторов:

1) технического уровня производства и соответственно содержания труда (так называемое производственно необходимое образование);

2) характера социальных отношений, в которых работает и живет данный индивидуум, данная социальная группа (так называемое социально необходимое образование) [1].

Развитие техники, переход от ручных, простейших орудий к сложным, автоматизированным системам требуют повышения уровня знаний работника производства. Общее образование здесь является основой, на которой строится обусловленное непосредственно **производственными** требованиями профессиональное и специальное образование.

Социальная же среда обусловливает определенный уровень общего образования в зависимости от роли работника в его **внепроизводственной** деятельности и его роли собственно социального характера в производственной сфере. Участие в общественном управлении, в культурном творчестве, активная потребность в культурных благах, степень самосознания и т. п., если они стимулируются социальной средой, требуют соответствующего общего и даже специального гуманитарного образования до известной степени независимо от того, насколько это необходимо для успешной работы по своей профессии.

В условиях социалистического общества имеются предпосылки как для быстрого развития производственно необходимого образования, так и для широкого распространения социально обусловленного образования. Интенсивное совершенствование технической базы производства, ликвидация заданности социального положения таким внеличностным фактором, как наследуемое имущество, объективная обусловленность активного участия в общественном труде, высокая зависимость социального положения от уровня образования и в связи с этим высокий престиж образования — все эти и многие другие стороны социалистического общественного строя объясняют то специфическое явление, которое можно назвать стремлением к образованию.

Следует отметить при этом, что при стремлении к образованию большое значение придается в равной мере как приобретению реальных знаний, так и формальной фиксации образования в официальных формах (диплом об окончании какого-либо учебного заведения и т. п.).

Данные по Пермскому нефтеперерабатывающему заводу (см. таблицу 1) показывают зависимость общего, профессионального, специального образования от группы по содержанию труда. Вывод этот многократно подтвержден материалами массовых исследований, проведенных в лаборатории социологии Пермского политехнического института (см. таблицу 2).

---

[1] См. *Г. П. Козлова.* Механизация труда и подъем культурно-технического уровня рабочих промышленности. — «Вопросы повышения культурно-технического уровня рабочего класса Западного Урала в период строительства коммунистического общества». Пермь, 1966, стр. 70.

ТАБЛИЦА 1

ЗАВИСИМОСТЬ ОБЩЕГО, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, А ТАКЖЕ ПРОДОЛЖЕНИЯ УЧЕБЫ ОТ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДА ПО ПНПЗ (июнь 1965 г.)

Группы рабочих по содержанию труда	Общее образование рабочих (в % к численности данной группы=100)			Удельный вес рабочих, имеющих профессиональное и специальное образование (в % к численности данной группы=100)		Удельный вес рабочих, продолжающих учиться (в % к численности группы по содержанию труда =100)				Удельный вес рабочих, не продолжающих учебу (в % к численности данной группы =100)
	Окончившие меньше 7 классов	С неполным средним образованием	С полным средним образованием	Профессиональное	Специальное	Учатся в средней школе	Учатся в техникумах и вузах	Учатся на курсах и т. п.	Занимаются самообразованием	
Рабочие, занятые управлением аппаратами, установками и машинами	12,4	43,9	43,7	68,2	21,4	4,2	26,4	3,8	20,0	45,6
Работающие вручную при машинах и аппаратах	18,7	45,8	35,5	47,7	14,0	9,3	12,1	3,8	19,6	55,2
Работающие на чисто ручных работах	54,2	40,3	5,5	29,2	4,7	6,9	4,7	2,8	16,7	68,9
Рабочие, занятые наладкой оборудования и приборов, их ремонтом, дежурные слесари и электрики и т. п.	15,9	46,3	37,8	70,7	19,2	8,4	25,5	4,6	23,4	38,1
Рабочие-лаборанты	2,9	28,8	68,3	63,8	36,2	11,4	31,4	—	14,3	42,9
В среднем по обследованным рабочим завода	16,0	42,8	41,2	63,3	20,4	6,9	23,4	3,5	19,9	46,3

Поскольку расхождение в содержании труда рабочих отдельных групп профессий на этих предприятиях меньше (по структуре функций), чем на ПНПЗ, где в целом более высокий уровень автоматизации производства, постольку и разница в уровне образования по группе предприятий несколько сглажена по сравнению с этими же данными по ПНПЗ. Однако и здесь дифференциация рабочих по уровню образования в зависимости от содержания их труда также достаточно четко выражена.

Интерес к неформальному обучению в известной степени иллюстрируется данными о чтении журналов по своей специальности и научно-популярных журналов. По профессиональным группам удельный вес лиц, читавших регулярно эти журналы (в % к общей численности рабочих в данной группе), представлен следующим образом:

Рабочие, управляющие машинами и аппаратами —34,7
Работающие вручную у машин и аппаратов —10,3
Рабочие на ручных работах не при машинах —13,8
Рабочие на наладке и ремонте —30,1
Рабочие-лаборанты —25,3

Частично неформальное обучение также характеризуется удельным весом лиц, занимающихся самообразованием. Однако в это число попали и те, кто только умозрительно считает нужным им заниматься, хотя практически пока не занимается.

Интерес к формальному обучению виден из таблицы 1 (колонки 6, 7, 8).

ТАБЛИЦА 2

ЗАВИСИМОСТЬ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РАБОЧИХ ГРУППЫ ЗАВОДОВ ОТ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДА

Группы рабочих по содержанию труда	Общее образование рабочих (в % к численности соответствующей группы=100)			Удельный вес рабочих, имеющих профессиональное образование (в % к численности соответствующей группы =100)
	Окончившие меньше 7 классов	С неполным средним образованием	С полным средним образованием	
Рабочие, занятые управлением машинами, станками, аппаратами	34,6	50,9	14,5	37,5
Работающие вручную при машинах и аппаратах	51,7	42,3	6,0	28,0
Работающие на чисто ручных работах	48,2	43,0	8,8	27,0
Рабочие, занятые наладкой и ремонтом оборудования и приборов	32,6	52,5	14,9	46,0
В среднем по обследованной группе рабочих	39,4	48,1	12,5	35,1

ТАБЛИЦА 3
ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПРОИСХОЖДЕНИЯ РАБОЧИХ ПНПЗ НА ИХ ОТНОШЕНИЕ К УЧЕБЕ
(в % к итогу по каждой группе=100) *

Отношение к учебе	Группы рабочих по их социальному происхождению			
	Из семей крестьян	Из семей неквалифицированных рабочих	Из семей квалифицированных рабочих	Из семей интеллигенции и служащих
Продолжают учиться в средней школе	5,0	6,3	5,4	3,8
Продолжают учиться в техникумах	17,6	21,2	24,2	27,8
Учатся на курсах и т. п.	3,5	5,6	1,9	4,8
Занимаются самообразованием	22,1	17,6	19,6	20,2
Не учатся нигде	51,8	49,3	48,9	43,4
Итого по группе	100,0	100,0	100,0	100,0

* Учтены только рабочие, указавшие свое социальное происхождение, — 927 из 948 человек (97,1%). По социальному происхождению эти 927 человек распределялись следующим образом: из крестьян — 34,2%, из неквалифицированных рабочих — 15,3, из квалифицированных рабочих — 22,4, из интеллигенции и служащих — 28,1%.

В известной мере его характеризует и колонка 5 этой же таблицы — лица, уже получившие специальное образование.

На отношение к учебе оказало известное влияние также и социальное происхождение рабочих. Однако влияние этого фактора по своей интенсивности уступает влиянию содержания труда (см. таблицу 3).

В этой таблице особенно обращают на себя внимание различия в удельном весе рабочих, продолжающих учиться в техникумах и вузах. Здесь особенно заметно влияние социального происхождения, хотя даже в этой строке (не говоря уже о таблице 3 в целом) дифференциация рабочих по исследуемым признакам выражена много мягче, чем при группировках по содержанию труда в таблице 1.

Высокий престиж образования и общее стремление к нему даже в тех случаях, когда с образованием не связано ожидание каких-то существенных жизненных благ, отчетливо заметны при анализе распределения продолжающих учебу (помимо политпросвещения) по возрастным градациям (см. таблицу 4).

При пенсионном возрасте для большинства основных профессий нефтепереработки 55 лет для мужчин и 50 лет для женщин трудно объяснить интенсивное продолжение учебы в возрасте старше 40 лет (и тем более старше 50 лет) иначе, чем общим высоким престижем образования, общей потребностью в знаниях. Косвенно об этом свидетельствуют и формы проведения свободного времени рабочими старше 40 лет. Формы проведения свободного времени, связанные с получением знания, с расширением информации, почти не теряют в удельном весе, хотя в целом у обследованных рабочих в эти годы происходит заметное снижение жизненной активности при проведении своего досуга за счет роста пассивного отдыха и т. п.

Хотя удельный вес рабочих старше 40 лет, занимающих свой досуг чте-

ТАБЛИЦА 4

УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ПРОДОЛЖАЮЩИХ ОБУЧЕНИЕ В СВОЕЙ ВОЗРАСТНОЙ ГРУППЕ

(в % к численности рабочих каждой возрастной группы=100)

Группа рабочих по возрасту	Продолжают учиться	В том числе		
		занимаются самообразованием	обучаются в учебных заведениях	
			всего	в том числе в вузах и техникумах
До 18 лет	57,7	20,4	37,3	15,3
От 19 до 24 лет	56,2	17,9	38,3	26,3
» 25 » 29 »	58,2	20,5	37,7	29,0
» 30 » 39 »	44,0	17,9	26,1	12,5
» 40 » 49 »	43,5	30,5	13,0	2,2
» 50 лет и старше	33,4	27,8	5,6	—

нием книг, журналов, несколько ниже (на 15%), чем у рабочих в возрасте до 30 лет, но он остается весьма высоким — 65,7%. Просмотром кинофильмов занимают досуг 78,3% рабочих старше 40 лет, посещением диспутов, лекций, бесед — 21,9% и т. п.

Факторы, влияющие на уровень образования рабочих и на их отношение к продолжению учебы, оказали влияние и на восприимчивость к культурной информации.

В таблицах 5, 6 и 7 содержатся характеристики чтения книг и просмотра кинофильмов (среднее количество прочитанных за месяц книг и среднее количество просмотренных за один месяц кинофильмов средневзвешенные по группам) рабочими ПНПЗ. Эти данные — главные в характеристике **количества** культурной информации.

Данные таблиц показывают, в частности, что количество прочитанных книг и просмотренных кинофильмов находится в обратной зависимости друг от друга. Более высокий уровень образования, более интеллектуальная деятельность в процессе труда, более интеллектуальная обстановка в детстве (соответствующее социальное происхождение) стимулируют большее тяготение к книге. Максимальные значения по чтению книг встречаются: 1) у рабочих, занятых наладкой и ремонтом оборудования и приборов, а также у рабочих, управляющих машинами и аппаратами; 2) у рабочих, происходящих из семей квалифицированных рабочих и интеллигентов; 3) у тех, кто продолжает учиться, а не у тех, кто не учится и, казалось бы, имеет больше свободного времени для чтения. Максимальные значения по просмотру кинофильмов располагаются в обратном порядке. Здесь максимумы: 1) у рабочих чисто ручного труда; 2) у выходцев из крестьянских семей; 3) у тех, кто не учится или занимается лишь самообразованием.

Соотношение действия факторов, очевидно, такое: существенное и прямое влияние оказывают условия воспитания (социальное происхождение) и уровень общего образования. Характер труда оказывает влияние определяющее, наиболее существенное, но не столько прямое, сколько опосре-

ТАБЛИЦА 5

КОЛИЧЕСТВО КНИГ (без учебников), **ПРОЧИТЫВАЕМОЕ В СРЕДНЕМ** ЗА МЕСЯЦ ОДНИМ РАБОЧИМ ДАННОЙ ГРУППЫ (в экземплярах) по ПНПЗ

Группировка по содержанию труда	Кол-во книг	Группировка по социальному происхождению	Кол-во книг	Группировка по отношению к учебе	Кол-во книг	Группировка по возрасту	Кол-во книг
Рабочие, управляющие машинами, аппаратами	3,06	Из семьи крестьян	2,37	Продолжающие учиться в средней школе	3,09	До 18 лет	4,57
Работающие вручную при машинах и аппаратах	2,81	Из среды неквалифицированных рабочих	2,53	Продолжающие учиться в техникумах	3,12	От 19 до 24 лет	3,67
Работающие на чисто ручных работах	2,15	Из среды квалифицированных рабочих	3,32	Продолжающие учиться в вузах	3,12	» 25 » 29 »	3,74
Рабочие, занятые наладкой и ремонтом оборудования и приборов	3,08	Из семей интеллигенции и служащих	3,65	Занимающиеся самообразованием	3,47	» 30 » 39 »	2,12
Рабочие-лаборанты	2,95			Обучающиеся на курсах и т. п.	4,33	» 40 » 49 »	2,06
				Не учащиеся нигде	2,55	» 50 лет и старше	2,07

Примечание: а) среднее число книг на одного рабочего по ПНПЗ в целом — 2,96;
б) при группировке по социальному происхождению учтены только рабочие, указавшие свое социальное происхождение, — 927 из 948 человек (т. е. 97,1% от общего числа охваченных обследованием).

19 Заказ № 412

ТАБЛИЦА 6

КОЛИЧЕСТВО КИНОФИЛЬМОВ, ПРОСМАТРИВАЕМЫХ В СРЕДНЕМ ЗА МЕСЯЦ ОДНИМ РАБОЧИМ ДАННОЙ ГРУППЫ ПО ПНПЗ

(фильмы, просматриваемые в кинотеатрах и по телевизору)

Группировка по содержанию труда	Кол-во фильмов	Группировка по социальному происхождению	Кол-во фильмов	Группировка по отношению к учебе	Кол-во фильмов	Группировка по возрасту	Кол-во фильмов
Рабочие, управляющие машинами, аппаратами	7,55	Из семей крестьян	8,83	Продолжающие учиться в средней школе	6,10	До 18 лет	8,03
Работающие вручную при машинах и аппаратах	8,42	Из семей рабочих (неквалифицированных)	6,33	Продолжающие учиться в техникумах	5,83	От 19 до 24 лет	6,55
Работающие на чисто ручных работах	14,33	Из семей рабочих (квалифицированных)	8,41	Продолжающие учиться в вузах	5,25	» 25 » 29 »	7,62
Рабочие, занятые наладкой и ремонтом оборудования и приборов	6,82	Из семей интеллигенции и служащих	7,05	Занимающиеся самообразованием	9,13	» 30 » 39 »	8,83
Рабочие-лаборанты	7,23			Обучающиеся на курсах	7,77	» 40 » 49 »	8,93
				Не учащиеся нигде	8,36	» 50 лет и старше	11,24

Примечания: а) среднее число просмотренных фильмов на одного рабочего по ПНПЗ в целом — 7,84;
б) при группировке по социальному происхождению учтены только рабочие, указавшие свое социальное происхождение, — 927 из 948 человек (т. е. 97,1% от общего числа охваченных обследованием).

ТАБЛИЦА 7

КОЛИЧЕСТВО КНИГ (без учебников), ПРОЧИТЫВАЕМОЕ В СРЕДНЕМ ЗА МЕСЯЦ ОДНИМ РАБОЧИМ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДА, СОЦИАЛЬНОГО ПРОИСХОЖДЕНИЯ И ОТНОШЕНИЯ К ПРОДОЛЖЕНИЮ УЧЕБЫ
(количество книг в экземплярах)

	Группы по отношению к учебе					
	Учатся в средней школе	Учатся в техникумах	Учатся в вузах	Учатся на курсах и т. п.	Занимаются самообразованием	Не учатся
Группы по содержанию труда						
Рабочие, управляющие машинами, аппаратами	2,70	2,84	2,93	4,50	3,53	2,73
Работающие вручную при машинах и аппаратах	1,67	2,88	3,75*	1,67*	3,89	2,46
Работающие на чисто ручных работах	3,60	6,50*	12,0*	2,0*	3,58	1,32
Рабочие, занятые наладкой и ремонтом оборудования и приборов	2,50	3,96	3,58	3,91	3,29	2,52
Рабочие-лаборанты	2,0*	2,66	2,82	—	3,00	3,24
Группы по социальному происхождению						
Из семей крестьян	3,33	2,63	2,07	2,82	3,02	1,95
Из семей неквалифицированных рабочих	2,67	1,87	2,80	4,88	3,27	2,19
Из семей квалифицированных рабочих	2,43	3,77	3,56	3,80	3,91	2,99
Из семей интеллигенции и служащих	4,25	3,43	4,09	5,80	3,91	3,27
В среднем по группе	3,09	3,12	3,21	3,47	4,33	2,55

* В этих подгруппах числится 1—3 человека.
Примечание. Данные рассчитаны по рабочим, указавшим свое социальное происхождение (97,1% от общего числа опрошенных).

дованное уровнем образования. Более интеллектуальный труд рабочих, управляющих машинами и аппаратами, и рабочих, занятых наладкой и ремонтом (не говоря уже о лаборантах, занимающих промежуточное положение между рабочими и ИТР), обусловливает более высокий уровень образования, «втягивая» рабочего в продолжение учебы, а также стимулирует расширение и обогащение культурной информации вообще. Эта тенденция, идущая, если можно так сказать, «снизу» — от содержания труда, встречается с тенденцией «сверху» — максимальным стимулированием повышения культурного уровня со стороны социальной системы социализма в целом.

Дифференциация условий воспитания в детстве, т. е. в ходе важнейшего этапа социализации личности, должна расцениваться, по данным

нашего исследования, как отрицательное влияние, задающее известное неравенство исходных позиций для жизненной карьеры [1]. Решающее влияние имеют здесь не столько различия между городом и деревней, сколько отличия социальной среды: выходцы из семей неквалифицированных рабочих почти не отличаются по исследуемым параметрам от выходцев из семей крестьян, вместе с тем среди выходцев из интеллигентных семей много детей сельских врачей, учителей и т. п.

Следует оговорить, что данные таблицы 7 (группы по содержанию труда с подразделением на подгруппы по отношению к учебе) не могут поколебать тезиса об определяющем влиянии именно содержания труда. На ряд показателей в этой таблице повлияло то, что численность подгрупп, обучающихся в средней школе, на курсах и т. п., по некоторым группам профессий была не настолько велика, чтобы каждая из средних по подгруппам получилась достаточно репрезентативной. Данные таблицы 8, где распределение рабочих по чтению ими книг дано в зависимости от профессиональных групп в сочетании с зависимостью от социального происхождения, показывают как четко выраженную дифференциацию в чтении в зависимости от социального происхождения, так и весьма четкую дифференциацию внутри однородных по происхождению подгрупп в зависимости от содержания труда. Представители каждого социального слоя здесь четко дифференцированы по чтению книг в границах своего слоя в зависимости от принадлежности к той или иной группе по содержанию труда.

Другими показателями объема информации (одновременно с избирательностью по отношению к ней) являются данные о регулярном просмотре и чтении газет и журналов (см. таблицу 9), об изучении социально-экономических проблем (см. таблицу 11), о проведении свободного времени и т. п.

Данные эти подтверждают тезис об определяющем влиянии (прямом и опосредованном) содержания труда на количество культурной информации. В совокупности многочисленных факторов, определяющих количество «поглощаемой» информации, содержание труда является отправным пунктом, обусловливающим в той или иной мере все последующие: общее, профессиональное и специальное образование, необходимость совершенствования знаний, необходимость поддержания «творческого духа» у работника, занятого творческим трудом, необходимость перемены занятий и т. п.

Данные таблицы 9 показывают, что ни разу максимальные показатели уровня читаемости тех или иных периодических изданий не падают на группу рабочих чисто ручного труда или на группу работающих вручную при машинах и аппаратах. Важно отметить, что 26,4% рабочих на чисто ручных операциях вообще не читают каких-либо периодических изданий. Все максимумы приходятся либо на группу рабочих, управляющих машинами, либо на группу рабочих-лаборантов.

Характеризуя, по данным таблицы 9, избирательность в отношении культурной информации, следует привести последовательность, в которой располагаются журналы:

1-е место — литературно-художественные;
2-е » — сатирические и иллюстрированные;

---

[1] Здесь не рассматривается проблема карьеры в целом, так как в ней есть ряд своих специфических вопросов, условий и т. п., но акцентируются различия в формировании именно *исходных* для карьеры позиций.

ТАБЛИЦА 8

КОЛИЧЕСТВО КНИГ, ПРОЧИТЫВАЕМЫХ В СРЕДНЕМ ОДНИМ РАБОЧИМ ЗА МЕСЯЦ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДА И ОТ СОЦИАЛЬНОГО ПРОИСХОЖДЕНИЯ
(количество книг в экземплярах)

Группы по содержанию труда	Группы по социальному происхождению			
	Из семей крестьян	Из семей неквалифицированных рабочих	Из семей квалифицированных рабочих	Из семей интеллигенции и служащих
Рабочие, управляющие машинами, аппаратами	2,37	2,63	3,39	3,98
Работающие вручную при машинах и аппаратах	2,29	1,87	3,31	3,58
Работающие на чисто ручных работах	1,82	1,50	2,35	3,00
Рабочие, занятые наладкой и ремонтом оборудования и приборов	2,69	3,16	3,76	3,34
Рабочие-лаборанты	2,45	2,27	3,03	3,63

3-е » — спортивные, охотничьи, рыболовные и т. п.;
4-е » — общественно-политические;
5-е » — мод, домоводства и т. п.;
6-е » — научно-популярные;
7-е » — отраслевые, специальные;
8-е » — по искусству.

На ранжирование журналов внутри групп по содержанию труда наибольшее видимое отклоняющее влияние оказал пол (в группах ручного труда, и особенно у лаборантов, где значительно выше удельный вес женщин). Однако и здесь в решающей степени именно содержание труда формировало направленность интересов. Особенно это заметно по специальным и научно-популярным журналам, которым отдают предпочтение рабочие именно тех групп, где в процессе труда знание превалирует над умением.

Весьма характерно проявилась избирательность по отношению к культурной информации в выборе предпочитаемых видов искусств (см. табли-

	Рабочие, управляющие машинами	Рабочие чисто ручного труда	Рабочие-лаборанты
Литература (проза и поэзия)	15	22	14
Изобразительное искусство (живопись, графика, скульптура, декоративно-прикладное)	49	61	59
Зрелищное и «легкое» искусство (кино, телевидение, легкая музыка, народные песни, эстрада, цирк)	34	30	47,5
Театр (все виды)	17	15	6,5

ТАБЛИЦА 9

РЕГУЛЯРНО ПРОЧИТЫВАЕМЫЕ И ПРОСМАТРИВАЕМЫЕ РАБОЧИМИ ПНПЗ ГАЗЕТЫ И ЖУРНАЛЫ

(удельный вес рабочих, прочитывавших и просматривавших данную группу периодических изданий, в % к численности рабочих данной группы=100)

Группы по содержанию труда	Периодические издания								
	Центральные и местные газеты	Общественно-политические журналы	Сатирические и иллюстрированные журналы	Журналы по своей специальности	Научно-популярные журналы	Литературно-художественные журналы	Журналы по искусству	Журналы по спорту, охоте, рыболовству	Журналы мод, по домоводству и т. д.
Рабочие, управляющие машинами и аппаратами	84,4	25,2	35,4	14,4	20,3	39,6	9,2	26,6	16,7
Работающие вручную при машинах и аппаратах	82,2	15,9	28,0	4,7	5,6	45,8	12,8	17,7	24,3
Работающие на чисто ручных работах	62,5	13,9	20,8	6,9	6,9	18,1	11,1	6,9	20,8
Рабочие, занятые наладкой и ремонтом оборудования и приборов	63,7	17,2	25,9	12,1	18,0	27,6	10,4	23,4	8,8
Рабочие-лаборанты	76,2	15,2	27,6	12,4	22,9	47,6	17,1	15,2	43,8
В среднем по всей совокупности обследованных рабочих	76,5	20,2	30,2	11,9	17,3	36,5	10,9	22,1	18,9

Примечание. Подчеркнуты максимальные значения.

цу 10). У рабочих, управляющих машинами и аппаратами, а также у лаборантов-рабочих и частично у наладчиков и ремонтников (т. е. у рабочих более интеллектуального труда, имевших к тому же более высокое образование, обусловленное тем же характером труда) проявляется относительно большее тяготение к более глубоким и внутренне сложным формам искусства: литературе, изобразительному искусству и т. п. У рабочих же чисто ручного труда и ручного труда при машинах преобладает тяготение к зрелищам, легкой музыке и т. п. Именно эти группы рабочих в наибольшей степени являются потребителями так называемой массовой культуры [1]. Проиллюстрируем это положение картиной распределения сумм порядковых мест по отдельным группам искусств в зависимости от содержания труда (см. таблицу на стр. 292).

Чем меньше сумма мест (сравнивать надо только по строке, так как в каждой строке суммируется разное число видов искусств), тем выше предпочтение. И приводимые суммы достаточно красноречивы.

Наконец, важным показателем и объема, и избирательности информации является изучение социально-экономических проблем (см. таблицу 11).

---

[1] Т. е. культуры, оперирующей преимущественно готовыми ценностями и решающей методами искусства задачи, лежащие вне сферы собственно эстетического.

ТАБЛИЦА 10

РАНЖИРОВАНИЕ ВИДОВ ИСКУССТВА ПО ПРЕДПОЧТЕНИЮ В ГРУППАХ РАБОЧИХ ПНПЗ ПО СОДЕРЖАНИЮ ТРУДА (порядковое место по числу выборов)

Виды искусства	В среднем по всем обследованным рабочим	Рабочие, управляющие машинами	Работающие вручную у машин	Рабочие чисто ручного труда	Наладчики, ремонтники	Рабочие-лаборанты
Кино художественное	1	1	1	1	1	1
Телевидение	2—3	2	4	2	3—4	7
Музыка (легкая)	2—3	3	3	3—4	2	4—5
Народные песни, танцы	4	5	2	5	6	8
Эстрада	5—6	6—7	8	7	3—4	6
Цирк	5—6	6—7	5	3—4	5	9
Литература (проза)	7	4	9	10	7	3
Театр (опера, балет, оперетта)	8	8	6	9	10	2
Театр (драма, кукольный)	9	9	7	6	9	4—5
Кино документальное	10	10	10	8	8	12
Живопись	11	12	12	11—12—13	11	10
Литература (поэзия)	12	11	11	11—12—13	13	11
Художественная фотография	13	13	13	11—12—13	12	16
Скульптура	14	16	14	17—18	15	14
Музыка (симфоническая, камерная)	15	15	15—16	15	16	13
Декоративно-прикладное	16	14	17	14	17	17
Архитектура	17	18	15—16	16	14	15
Графика	18	17	18	17—18	18	18

В какой-то мере это показатель общественной активности человека, показатель наличия внутренних стимулов его включенности в социальную динамику (в противовес положению апатичного, ощущающего себя посторонним для общества, так называемого аутсайдера — по К. Уилсону).

Как видно, число изучающих социально-экономические проблемы значительно превышает число обучавшихся в каких-либо учебных заведениях (см. таблицу 1). Следовательно, интерес к социально-экономическим проблемам никак не объясняется только требованиями учебных программ техникумов и вузов, он значительно шире и имеет глубокие корни в социальных условиях нашего общества.

И в изучении социально-экономических проблем рабочие более интеллектуального труда также идут впереди рабочих преимущественно ручного физического труда. Более высокий уровень техники, более сложные и более специальные функции в производстве не только не гасят интереса к социальной жизни, социальным явлениям, но, наоборот, в условиях социализма стимулируют его.

Активность рабочих в культурной деятельности — третий аспект нашего изучения общей культуры рабочих — понятие сложное и многоплановое. В известном смысле активность рабочих по отношению к общей культуре характеризуется и продолжением учебы — актом абсолютно добровольным (особенно по отношению к учебе в техникуме и вузе), а также

ТАБЛИЦА 11

ИЗУЧЕНИЕ РАБОЧИМИ ПНПЗ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ
(в % к численности рабочих в данной группе=100)

Группы по содержанию труда	Формы изучения социально-экономических проблем				
	Изучают труды классиков, оригинальные сочинения	Читают только брошюры, статьи в журналах	Читают только соответствующие статьи в газетах	Только слушают соответствующие передачи по радио и т. п.	Не изучают социально-экономических проблем
Рабочие, управляющие машинами и аппаратами	11,3	36,6	29,9	3,1	19,1
Работающие вручную при машинах и аппаратах	8,4	36,5	24,3	5,6	25,2
Работающие на чисто ручных работах	5,6	20,8	30,6	12,5	30,6
Рабочие, занятые наладкой и ремонтом оборудования и приборов	17,1	30,5	29,3	2,5	20,1
Рабочие-лаборанты	14,3	31,4	31,4	6,7	16,7
В среднем по всей массе обследованных рабочих	12,4	33,4	29,4	4,3	20,5

столь же добровольным изучением рабочими социально-экономических проблем и т. п. Понятие добровольности отнюдь, конечно, не означает отсутствия в какой-либо форме социальной обусловленности этой активности. Однако если обусловленность культурной активности непосредственно выступает лишь как преимущественно внутренний мотив, а не как прямое внешнее давление, то такая обусловленность и называется добровольностью. Она есть свидетельство определенных преимуществ, свидетельство прогрессивности в этой области социальной системы социализма.

Прежде всего эту активность характеризует прямое участие рабочих в творческой деятельности (см. таблицу 12). И здесь видна дифференциация активности в зависимости от содержания труда: более интеллектуальный, более творческий труд в производстве стимулирует творчество во всех сферах культурной деятельности.

Надо отметить, что уровень творческой активности в таких широко доступных формах творчества, как участие в самодеятельности, занятие литературным творчеством, изобразительным искусством, игра на музыкальных инструментах и т. п., на нашем объекте исследования нельзя признать достаточно высоким. Здесь сказывается влияние одновременно трех различных факторов: во-первых, недостаточного уровня эстетического воспитания в школах; во-вторых, недостатка свободного времени у рабочих в связи с целым комплексом обычных в городе причин, а также в связи с учебой значительной части рабочих; в-третьих, недостаточно хорошей организации культурно-массовой работы на ПНПЗ. Лишь в какой-то мере это последнее может быть оправдано «молодостью» данного предприятия, создавшей известные трудности роста.

Косвенно об активности в сфере культуры свидетельствуют и некоторые данные об использовании свободного времени: 30,3% рабочих зани-

ТАБЛИЦА 12

ЗАНЯТИЯ ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ РАБОЧИХ ПНПЗ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДА
(занимающиеся соответствующей формой творческой деятельности в % к численности рабочих в данной группе)

Группы рабочих по содержанию труда	Формы творческой деятельности								
	Имеют рационализаторские предложения	Имеют изобретения, научные труды и т. п.	Выступают с лекциями, беседами	Занимаются литературным творчеством	Занимаются изобразительным искусством	Занимаются художественной фотографией, киносъемками и т. п.	Играют на музыкальных инструментах	Участвуют в любительских постановках, в самодеятельности и т. п.	Прочие формы творчества
Рабочие, управляющие машинами и аппаратами	22,8	0,5	2,8	1,6	3,8	7,5	10,8	12,7	7,1
Работающие вручную у машин и аппаратов	4,7	0,9	—	2,8	2,8	0,9	5,6	5,6	0,9
Работающие на чисто ручных работах	15,3	—	—	2,8	—	—	9,7	5,6	—
Рабочие, занятые наладкой и ремонтом приборов и оборудования	30,2	—	3,3	2,9	5,4	5,9	12,6	9,6	1,3
Рабочие-лаборанты	19,1	—	—	1,0	2,9	1,0	2,9	13,3	4,8
В среднем по всем обследованным рабочим	21,5	0,3	2,1	2,1	3,7	5,7	9,7	10,7	1,3

Примечание. Подчеркнуты максимальные значения.

мались каким-либо трудом в качестве отдыха (радиолюбительство, моделирование, рукоделие и т. п.), 8,4% коллекционировали марки, открытки, репродукции и т. п., 4,2% рабочих являлись пропагандистами в сети политического просвещения.

Весьма высока активность рабочих в занятиях физической культурой. 43,7% опрошенных рабочих ПНКЗ имели ту или иную официальную спортивную квалификацию: спортивный разряд, категорию по судейству и т. п.

Одним из важнейших показателей активности в сфере культуры может служить тот комплекс явлений, который социологи ПНР называют культурой труда. Сюда входят такие проявления культурной активности, которые в определенной мере непосредственно стимулируются самим вхождением каждого данного рабочего в коллектив, образуемый всеми работниками данного предприятия. Коллективу как социальной группе свойствен ряд специфических форм деятельности, которые реализуются через добровольную, но в конечном счете детерминированную извне деятельность входящих в него индивидуумов. Данные о культуре труда и ее зависимости от содержания труда рабочих приведены в таблице 13. При рассмотрении данных этой таблицы надо учесть, что по группе лаборантов фактором, отрицательно влияющим на активность ее членов, явился ее половой состав: группа состоит исключительно из женщин, многие из которых имеют ма-

ТАБЛИЦА 13
ДАННЫЕ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ «КУЛЬТУРЫ ТРУДА» В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ГРУППЫ ПО СОДЕРЖАНИЮ ТРУДА РАБОЧИХ ПНПЗ

Группы рабочих по содержанию труда	Участие в общественной работе			Удельный вес (в %) рабочих-рационализаторов и в численности каждой группы=100	Организация труда и производства (в % к численности рабочих каждой группы=100)	
	Удельный вес занятых общественной работой (в % к численности группы=100)	Удельный вес неучаствующих в общественной работе без уважительных причин (в %)			Удельный вес лиц, давших ту или иную оценку организации труда	Удельный вес лиц, давших те или иные предложения по улучшению организации труда
		В численности рабочих группы=100	В общем числе неучаствующих =100			
Рабочие, управляющие машинами и аппаратами	66,3*	12,5	36,8	22,8	61,6	46,3
Работающие вручную при машинах	63,5	16,8	46,2	4,7	57,0	26,2
Работающие на чисто ручных работах	45,8	22,2	41,0	15,3	43,0	20,8
Рабочие, занятые наладкой и ремонтом	61,1	14,6	37,6	30,2*	63,6*	46,9*
Рабочие-лаборанты	65,4	9,6**	21,7**	19,1	47,2	31,8

* Подчеркнуты максимальные значения.
** Подчеркнуты минимальные значения.

леньких детей. Кроме того, и продолжающих учебу среди них также весьма много. А учеба в вечернее время в школах, техникумах, вузах является хотя и временной, но существенной помехой для других, кроме самой учебы, форм общественной активности.

Такова в общих чертах характеристика творческой активности рабочих ПНПЗ, в своих главных проявлениях весьма типичная для социалистического предприятия СССР.

Итоговыми показателями уровня культурных потребностей и навыков, их характера и т. п. является образ жизни человека как отражение всей культурной информации, всех культурных навыков в мировоззрении, в системе жизненных ценностей, в мотивах жизни и деятельности. Выявление этих сторон личности работника промышленного предприятия представляет известную трудность уже тем, что они весьма сложны сами по себе и далеко не всегда прямо осознаются самим человеком. Отсюда необходимость целого комплекса вопросов, с помощью которых мы пытались исследовать то, что можно назвать итогом и завершением общей культуры: отражение общей культуры в мировоззрении, ее опосредованное отражение в образе жизни, в системе ценностей. Вполне естественно, что наше исследование, как это уже было оговорено выше, проводилось под определенным, относительно узким углом зрения.

Центральным вопросом в этой части исследования является вопрос, направленный на выяснение представления о счастье, существующего у респондента.

Мы предполагали, что это представление связано с:

а) определенной системой жизненных ценностей, так как субъективное ощущение счастья всегда связано с его условиями, причинами, факторами и т. п.;

б) принятием или непринятием каких-то сторон своей жизни, жизненных целей, реального или воображаемого образа жизни;

в) способностью к самоанализу, к критическому самоосмысливанию собственной жизненной позиции как условие уверенного ответа на вопрос о счастье.

Прямой положительный ответ на вопрос «Счастлив ли ты?» (такой ответ в среднем дали 21% опрошенных рабочих) представляется нам показательным далеко не для всех аспектов интересующего нас исследования.

Ответить на этот вопрос «да» сложно. Многое при этом придется сопоставить, оценить, измерить. Ответ на вопрос о счастье — это синтетическая оценка, возникающая в результате обобщения целой системы частных оценок. И чем сложнее и разнообразнее жизнь человека, чем шире круг его интересов, тем труднее ему дать эту синтетическую оценку, а тем более свести ее к безусловно положительному итогу. Характерно, что все опрашиваемые уверенно назвали условия счастья или несчастья, но большинство (55,5%) не смогло уверенно выбрать между «да», «нет» и ответили «сомневаюсь».

Наиболее простой, прямой и однозначно детерминированной представляется нам именно отрицательная оценка. Чтобы назвать себя несчастным, достаточно отсутствия хотя бы одного из главных компонентов счастья, особенно когда речь идет о материальной обеспеченности, личной жизни, любви и т. п. Отрицательная оценка вообще очевиднее и однозначнее фиксируется человеческим сознанием: «Я не могу сказать, кто (что) мне нравится, но, кто (что) мне не нравится, я знаю точно и безусловно. И не уговаривайте меня, он (она, оно) мне все равно не понравится!» Вот типичная психологическая реакция на соответствующую ситуацию. Возможно, что это психологически объясняется тем, что всякое позитивное мнение относительно социальных явлений означает принятие личностью каких-то обязательств, расширение системы ценностей и т. п., тогда как отрицание, непринятие означает сохранение равновесного, стабильного состояния. «Да» есть преодоление какого-то психологического барьера, «нет» — сохранение статус-кво.

Ответ «да» на вопрос о счастье не связан прямо с дифференциацией групп по содержанию труда. Другое дело ответы «нет» и «сомневаюсь». Здесь прямая зависимость весьма четко заметна.

	Порядковое место соответствующей группы по удельному весу данного ответа (от большего к меньшему, в %)	
	„нет“	„сомневаюсь“
Рабочие чисто ручного труда	1 (43,1)	5 (36)
Работающие вручную при машинах	2 (23,8)	4 (52,4)
Рабочие, управляющие машинами	3 (23,1)	3 (56,8)
Рабочие, занятые наладкой и ремонтом	4 (20,5)	2 (58,2)
Рабочие-лаборанты	5 (18,9)	1 (60,3)

Ответ на вопрос о счастье зависит также от целого комплекса других факторов, в том числе от возраста и образования (см. таблицу 14). Вполне закономерно, что число людей, считающих себя несчастными, возрастает среди лиц в возрасте 25—29 лет и особенно среди лиц старше 30 лет. В этом кроме всех прочих факторов сказываются последствия войны, о чем наглядно свидетельствуют данные об условиях воспитания в детстве нынешнего поколения рабочих (в % к общему числу рабочих в возрастной группе=100).

	Воспитывались в детстве (в %)	
	при отце и матери	только при матери
До 18 лет	79,0	14,0
От 19 до 24 лет	59,6	24,8
» 25 » 29 »	48,7	38,4
Старше 30 лет	57,3	30,9

Влияние образования также достаточно очевидно. Только в группе, где образование ниже 7 классов, удельный вес лиц, считающих себя несчастными, значительно превышает удельный вес лиц, считающих себя счастливыми и сомневающимися. Отсюда можно сделать вывод, что неполное среднее образование для рабочих является минимальным условием успешности трудовой карьеры. Оптимум здесь (по данным таблицы 14) создается для лиц, имеющих неполное среднее образование (среди них больше всего имеющих и профессиональное образование), а также для имеющих среднее специальное образование. Рабочие, имеющие полное среднее образование или высшее (включая незаконченное высшее), ощущают известное несоответствие между своей работой и теми возможностями, которые само по себе могло бы дать им их образование. Имеющие же образование ниже 7 классов ясно ощущают, что недостаток образования ограничивает возможности их трудового, а следовательно, и жизненного преуспевания.

ТАБЛИЦА 14

ЗАВИСИМОСТЬ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «СЧАСТЛИВ ЛИ ТЫ?» ОТ ВОЗРАСТА И ОБРАЗОВАНИЯ У РАБОЧИХ ПНПЗ
(в % к итогу)

Группы	Ответы на вопрос о счастье		
	„Да“	„Сомневаюсь“	„Нет“
I. *По возрасту*			
До 18 лет	7,5	6,9	2,6
От 19 до 29 лет	64,4	72,0	61,3
Старше 30 лет	28,1	21,1	36,1
Итого	100,0	100,0	100,0
II. *По образованию*			
Ниже 7 классов	16,1	10,2	27,3
Неполное среднее	36,4	35,4	31,7
Полное среднее общее	26,3	31,4	24,2
Среднее специальное	17,7	16,9	13,7
Высшее и незаконченное высшее	3,5	6,1	3,1
Итого	100,0	100,0	100,0

Материальный достаток, безусловно, оказал влияние на характер ответов на вопрос о счастье или несчастье, однако в целом материальный достаток являлся прямым следствием опять-таки содержания труда и обусловленного им образования. Обеспеченность же жильем совершенно не зависит ни от группы труда, ни от образования. Единственный фактор, влияющий на обеспеченность жиль-

ем,— возраст. А так как среди молодых рабочих проживало в общежитиях и т. п. около $^{4}/_{10}$, то у рабочих, управляющих машинами, наладчиков и ремонтников (среди которых молодежь преобладала) обеспеченность жильем была фактически даже несколько хуже, чем у групп рабочих ручного труда.

Влияние содержания труда и всего комплекса связанных с ним факторов является, следовательно, одним из решающих и в отношении общего восприятия жизни. Весьма убедительно подтверждают это положение не только приведенные выше данные, но еще и материалы таблицы 15, где ответы на вопрос о счастье даны в сопоставлении с ответами на вопрос об отношении к работе и с некоторыми ответами на вопрос об условиях счастья или несчастья (т. е. в сопоставлении с системой ценностей).

Среди рабочих, считающих себя счастливыми, 39,5% назвали материальную обеспеченность в числе условий счастья; оценивая свое отношение к работе, 37,0% так или иначе связывали свою оценку с уровнем зарплаты и т. п. Однако у этой группы рабочих оценка работы как «интересной» существенно преобладает над оценкой «не интересна», а в целом по критериям оценки отношения к работе преобладает оценка работы «самой по себе» и т. п.

ТАБЛИЦА 15

ЗАВИСИМОСТЬ ОТВЕТА НА ВОПРОС О СЧАСТЬЕ ОТ ФАКТОРОВ, ОПРЕДЕЛЯВШИХ ОТНОШЕНИЕ К РАБОТЕ, И ОТ УСЛОВИЙ СЧАСТЬЯ (системы ценностей)

(в % к численности ответивших соответственно «да», «нет», «сомневаюсь»)

	Из ответивших на вопрос о счастье			В среднем по всей совокупности =100
	„да“ =100%	„сомневаюсь“ =100%	„нет“ =100%	
I. Указали на следующие условия (признаки) счастья				
Материальная обеспеченность	39,5	69,9	73,7	61,6
Удовлетворенность (или неудовлетворенность) работой	29,5	32,3	32,4	31,7
Возможности и успешность творчества	12,0	10,0	7,6	9,8
II. По мотивам отношения к работе (интересна — неинтересна)				
Работа интересна	75,0	61,6	58,6	63,5
Работа неинтересна	12,0	23,6	28,0	22,2
III. По мотивам отношения к работе (по критериям оценки)				
Оценка работы «самой по себе»	46,5	39,5	26,7	37,9
Оценка по признаку «большая зарплата»	10,0	11,7	9,8	10,2
Оценка по признаку «низкая зарплата»	19,5	22,3	39,1	25,7
«Хороша любая работа при высокой зарплате»	7,5	12,5	10,7	11,0
Отношение к работе в зависимости от перспективы роста или отношения к администрации	12,0	11,7	10,0	11,9

У тех, кто считает себя несчастным, признак материальной обеспеченности, безусловно, превалирует над всеми остальными: 73,7% так называемых несчастных указали признак материальной обеспеченности в качестве главного условия счастья; 59,6% из них связали свою оценку отношения к работе с уровнем зарплаты; у этой категории лиц ниже, чем у считающих себя счастливыми, оценка творческой деятельности как условия счастья; среди них больше лиц, безразличных к содержанию работы при наличии высокой зарплаты, и т. п.

Таким образом, отношение к труду и содержание труда сыграли определенную роль даже при ответе на такой синтетический вопрос, как «счастлив — несчастлив». При этом характерно, что осознанная прямо связь счастья или несчастья с содержанием работы, удовлетворенностью ею и т. п. проявляется значительно слабее скрытой, прямо не осознаваемой самим опрашиваемым. Эта реальная связь проступает только в комбинационной таблице, когда исследователь сам сопоставляет ответ на вопрос «счастлив — несчастлив» с ответом на вопрос об отношении к работе (см. таблицу 15).

Отношение к специальности (см. таблицу 16) обнаруживает четко выраженную зависимость от содержания труда, как, впрочем, и отношение

ТАБЛИЦА 16

ОТНОШЕНИЕ К СВОЕЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ГРУППЫ ПО СОДЕРЖАНИЮ ТРУДА

(в % к общей численности рабочих в каждой группе=100)

	Отношение к специальности					
	Очень нравится	Нравится, но не очень	Безразлична	Не нравится, но терпима	Хотят сменить специальность	Не дали ответа
Рабочие, управляющие машинами	25,2	37,5	6,4	17,6	12,7	0,6
Работающие вручную при машинах	7,5	42,1	9,4	17,7	19,6	3,7
Работающие на чисто ручных работах	26,4	23,6	4,2	15,3	27,7	2,8
Рабочие, занятые наладкой и ремонтом	28,5	43,9	5,9	9,2	10,4	2,1
Рабочие-лаборанты	23,8	52,4	4,7	12,4	6,7	—
В среднем во всей совокупности	23,9	40,2	6,2	14,8	13,4	1,5

к своей работе, где все ответы отрицательного характера также имеют максимальную интенсивность у рабочих ручного труда и у работающих вручную при машинах.

* * *

Какие же выводы вытекают из анализа общей культуры рабочих промышленного предприятия?

1. Содержание труда оказывает существенное и в известном смысле определяющее влияние на культурные потребности и навыки рабочего. Влияние это складывается как из прямого воздействия характера трудо-

вых функций рабочего на характер и направленность его мышления, так и из опосредованного воздействия через все виды образования (в той мере, в какой образование обусловлено содержанием труда). Влияние содержания труда прослеживается по большинству главных показателей общей культуры, хотя степень влияния далеко не одинакова и далеко не всегда влияние это прямо осознано субъектом данного явления. Чем сложнее то или иное явление культуры, тем более сложно опосредована связь его с содержанием труда.

Содержание труда оказывает влияние на уровень и характер культурных потребностей и навыков рабочего в тесном взаимодействии с такими факторами, как социальное происхождение рабочего, его пол, возраст, образ жизни и т. п. Однако влияние именно содержания труда весьма четко прослеживается во всех самых сложных зависимостях и, как правило, оказывается в числе главных факторов влияния.

Влияние содержания труда на культурные потребности и навыки рабочего осуществляется в условиях той или иной социальной системы, предопределяющей общую направленность этого влияния, его интенсивность, его соответствие или несоответствие другим условиям формирования и функционирования личности, лежащим вне сферы труда.

2. Технический прогресс, развитие комплексной механизации, автоматизации и кибернетизации производства в условиях социалистического общества, воздействуя через содержание труда, стимулируют в конечном счете повышение уровня общей культуры рабочих промышленных предприятий. Расширяется круг культурной информации, совершенствуется избирательность, активизируется творческая деятельность, становится более содержательной и полной жизнь и формируется более сложная и высокая система ценностей.

Отрицательный характер воздействия технического прогресса имеет место лишь в том случае, когда механизация или автоматизация носят некомплексный характер и усиливают рост монотонности и интенсивности труда. Однако такого рода явления в техническом прогрессе не выражают его главной и конечной тенденции.

Развитые же формы автоматизации и кибернетизации производства либо прямо, либо опосредованно способствуют росту содержания и богатства общей культуры рабочих промышленного предприятия, развитию социальной однородности в уровне общей культуры. При этом не наблюдается признаков стирания индивидуальной избирательности, индивидуального разнообразия культурных потребностей и навыков у каждого индивидуума в отдельности.

3. Анализ общей культуры рабочих промышленности привел к необходимости вспомнить гипотезу, высказанную в 1918—1920 гг. А. А. Богдановым, о том, что степень удовлетворения духовных потребностей по всему их комплексу должна оцениваться по тому из компонентов, по которому человек получает наименьшее удовлетворение относительно своей реальной потребности в этом благе. Иначе говоря, принцип здесь тот же, что и при оценке степени удовлетворения в продуктах питания: а) оценивается не каждый компонент сам по себе, а оценивается комплекс; б) оценка осуществляется «по недостатку», а не «по избытку». Гипотеза эта в применении к общей культуре нуждается в дальнейшей разработке и проверке. Необходимы разработка и уточнение самого понятия и состава «комплекса духовных потребностей» и т. д.

4. Культурная политика в обществе в целом и на отдельных предприя-

тиях должна, по нашему мнению, быть дифференцированной по отношению к определенным категориям работников, у которых на сегодняшний день содержание труда не стимулирует развитие общей культуры. Наряду с системой материального поощрения тяжелого труда, системой компенсации вредности труда и т. п. целесообрано создать систему стимулирования развития общей культуры у рабочих соответствующих групп по содержанию труда.

В целом желательно усиление прямого планирования в сфере культуры, большее социологическое обоснование этого планирования, поскольку рост и совершенствование общей культуры являются необходимыми компонентами социального развития в коммунистической формации.

Г. П. КОЗЛОВА

ИЗМЕНЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДА В СВЯЗИ С ТЕХНИЧЕСКИМ ПРОГРЕССОМ

Современная научно-техническая революция оказывает существенное влияние на все стороны социальных отношений. В условиях создания материально-технической базы коммунизма изменения техники, социальных отношений и личности идут особенно быстро.

За последние годы опубликовано значительное число марксистских работ, в которых рассматривается влияние технического прогресса на рабочего, на характер труда в социалистическом обществе и при переходе к коммунизму. Вместе с тем далеко не достаточно в этой литературе исследуется **взаимная связь** процессов изменения материальной основы труда (механизации труда), изменения функций рабочих в непосредственном процессе изготовления продукта (содержания труда), структуры занятости в производстве и процессов изменения основных социально-экономических характеристик труда и работника. Несмотря на вполне определенную обособленность каждой из этих сторон общественного процесса, они образуют неразрывное единство. Содержание труда в процессе изготовления продукта, разделение труда, соотношение механических и творческих сторон процесса труда, уровень общей и специальной подготовки рабочих и т. п. — все это такие явления сферы труда, которые одним своим полюсом лежат в области производительных сил общества, а другим — в области общественных производственных отношений, обусловливая сдвиги в социальной структуре общества, его духовной культуре и т. п. Изменение содержания труда в непосредственном процессе изготовления продукта и является одним из тех звеньев, тех «мостков», которые соединяют изменения в производительных силах с изменениями в социально-экономических отношениях. Поэтому изучение содержания самого процесса труда, функций рабочих в процессе изготовления продукта, взаимодействия изменений самого процесса труда с изменениями в профессиональном составе, культурно-техническом уровне рабочих, разделении труда и т. п. является в настоящее время одной из актуальных задач науки о становлении коммунистической формации.

Еще в 1925 г. в США было проведено массовое обследование содержания труда рабочих ряда отраслей промышленности [1], в котором более или менее последовательно был применен принцип группировки рабочих исходя из их **функций в процессе труда**, т. е. из **содержания** их труда. В дальнейшем такая группировка рабочих по их функциям в процессе взаимодействия системы «машина — рабочий» получила название определения уровня механизации труда.

---

[1] *H. Gerome.* Mechanization in Industry. New York, 1934.

В строго семантическом смысле сочетание слов «механизация труда» неточно. Труд — это форма деятельности, специфическая только для человека. Механизируется производственный, технологический процесс, а не труд. Труд **заменяется** действием машины, но не механизируется, ибо действия машины не являются трудом. Однако термин этот имеет свою историю, он прочно вошел в научный и практический обиход, приобрел вполне реальное конкретное содержание. Поэтому мы используем его как данный.

Содержанием самой категории механизации труда является: а) вооруженность рабочего орудиями труда; б) содержание труда рабочего, его функции в процессе труда.

С социологической точки зрения механизация труда, технический прогресс, изменения в содержании труда рассматриваются не сами по себе, но как основной и исходный пункт существенных сдвигов в социальной структуре общества:

орудия труда → **функции рабочих** → группы рабочих по содержанию труда (профессиональные группы) → **исходные социальные характеристики рабочих**

Настоящее исследование ограничивается анализом изменений функций рабочих и частичным рассмотрением групп рабочих по содержанию труда (профессиональные группы).

Процесс труда представляет собой результат взаимодействия в системе «человек — орудие». Природное вещество, отторгаемое от «тела» природы, всегда имеется как в процессе потребления животных, так и в процессе труда человека. Поэтому специфических черт труда как именно **человеческой** деятельности сам предмет труда не раскрывает. Другое дело орудия труда. Их применение свойственно лишь человеку.

Процесс взаимодействия человека и орудия, т. е. процесс труда, состоит из выполнения человеком определенных функций с помощью орудия труда или по обеспечению автоматического действия орудий труда.

Структура рабочего времени при анализе функций рабочих в процессе изготовления продукта складывается из следующих основных компонентов:

1. Наблюдение за автоматической работой оборудования, подразделяющееся на: а) активное наблюдение; б) пассивное наблюдение, т. е. пассивное ожидание окончания автоматического цикла действия машины; в) общий контроль и общее наблюдение за полностью автоматически действующими системами.
2. Непосредственное управление машиной, станком, технологическим процессом, механизированным инструментом и т. п.
3. Дополнение вручную действия машин, т. е. ручной труд при машинах и аппаратах, но не по управлению ими.
4. Чисто ручная работа (не при машинах и механизмах), когда рабочий выполняет работу без каких-либо приспособлений механического характера или с помощью простейшего ручного немеханизированного инструмента: лопаты, топора, лома, пилы и т. п.
5. Наладка и настройка оборудования, представляющая собой по своему содержанию установку параметров работы оборудования и регулировку взаимодействия частей машины, аппарата и т. п.

20 Заказ № 412

6. Ремонт оборудования, если рабочий осуществляет комплекс ремонтных операций, а не специализирован на одной какой-либо операции из комплекса.

Выполняя эти функции по отношению к орудию труда, человек обеспечивает осуществление основных элементов технологической операции по отторжению сырого материала от «тела» природы или по его обработке, переработке, перемещению и т. п.

При работе с простейшими ручными орудиями процесс труда выступает в нерасчлененной на отдельные функции форме. Функции находятся в зародышевой форме: они не выделяются. В условиях мануфактурного разделения труда на базе ремесленной техники расчленение функций начинает становиться более заметным, но четкого разграничения между ними не происходит. Такое разделение происходит лишь тогда, когда появляется машина, и единство в системе «человек — орудие» приобретает более специфическую, конкретно-историческую форму «человек — машина».

Содержанием развития системы «человек — машина» является последовательная передача машине всех элементов производственной операции (исполнительных элементов: основных и вспомогательных; элементов контроля и управления) и соответственно функций работника производства.

Прежде всего машине передается непосредственное исполнение основного рабочего приема. Это так называемая **первичная** механизация, когда ручной труд заменяется трудом с применением ручного механизированного инструмента или простой машины. Передача машине вспомогательных рабочих приемов, ранее выполняемых вручную, завершает механизацию, делает ее комплексной, так как за рабочим остаются теперь лишь функции наблюдения, управления и т. п., но уже не останется функций непосредственного исполнения операции (ни основных, ни вспомогательных).

Процесс автоматизации заключается в передаче машине первоначально функций наблюдения, контроля и непосредственного управления, а затем и функций наладки и ремонта. При автоматизации с применением управляющей кибернетической техники человек в сфере непосредственного изготовления продукта занят общим контролем за функционированием автоматических устройств. Живой труд перемещается из сферы непосредственного изготовления продукта в сферу научного, технического и организационного подготовления производства [1].

В ходе развития техники происходит процесс персонификации отдельных функций. Конкретный рабочий в машинном производстве специализируется не только по **отраслевому** признаку (как в ручном ремесленном производстве), не только по признаку **операции** (как в ручном мануфактурном производстве), но и по признаку выполняемой им **функции.** В машинном производстве профессия — это прежде всего персонифицированная функция, а в ремесленном — персонифицированная отрасль. Складывается следующая историческая характеристика профессии:

— у рабочего ручного ремесленного производства: отраслевая;

— у рабочего ручного мануфактурного производства: пооперационная, отраслевая;

— у рабочего машинного (неавтоматизированного) производства: функциональная, пооперационная, отраслевая;

---

[1] Практически процесс изменения функций идет, конечно, сложнее, чем это может быть охарактеризовано в принципиальной теоретической схеме.

ТАБЛИЦА 1

ИЗМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК РАБОЧЕГО В СВЯЗИ С ТЕХНИЧЕСКИМ ПРОГРЕССОМ

Ручное производство		Механизированное производство		Автоматизированное производство		
Ремесленный тип	Мануфактурный тип	Первичная механизация	Комплексная механизация	Частичная автоматизация	Комплексная автоматизация	Полная автоматизация (кибернетизация)
1. Рабочий-универсал (отраслевая специализация)	1. Частичный рабочий (пооперационная и отраслевая специализация)	1. Оператор 2. Подсобник 3. Наладчик 4. Ремонтник (для всех этих рабочих характерна функциональная, пооперационная и отраслевая специализация)	1. Оператор 2. — * 3. Наладчик 4. Ремонтник (функциональная, пооперационная и отраслевая специализация)	1. — ** 2. Подсобник *** 3. Наладчик (наладчик-оператор) 4. Ремонтник (функциональная, пооперационная и отраслевая специализация, но значение пооперационной снижено)	1. — ** 2. — *** 3. Наладчик (наладчик-оператор) 4. Ремонтник (функциональная и отраслевая специализация)	Работник, занятый общим наблюдением и первичной отладкой системы машин (отраслевая специализация) Ремонт совмещен с общим наблюдением и первичной отладкой или выделен в самостоятельную отрасль

* Подсобник для отдельной машины уже не нужен, но он остается для обслуживания системы машин, если не обеспечена механизированная связь между машинами. В этом случае функцией подсобника являются подноска, подвозка, отвозка и т. п.

** От функции непосредственного управления остаются лишь пуск и остановка машины, которые передаются либо подсобнику, либо наладчику (наладчику-оператору).

*** Если какие-то элементы загрузки-выгрузки и т. п. остаются неавтоматизированными, то они выполняются в порядке совмещения функций наладчиком (наладчиком-оператором).

— у работника машинного (полностью автоматизированного, т. е. кибернетизированного) производства: снова отраслевая, хотя понятие и особенно конкретная характеристика отрасли здесь уже не те, что в ручном производстве (см. таблицу 1).

Изменения в технике производства и изменения в содержании труда не строго однозначны. С переходом от ручного производства к машинному прежнего рабочего, изготовлявшего продукты вручную, сменяет не один рабочий механизированного труда, а четыре типа рабочих с различными функциями:

оператор (станочник, аппаратчик, машинист и т. п.), главной функцией которого является непосредственное управление системой или процессом, а дополнительной — работа вручную при этой системе;

рабочий, выполняющий вручную вспомогательные, **подсобные** приемы при машинах, станках, аппаратах и т. п., например загрузку, выгрузку, съем изделий (в дальнейшем такой рабочий будет называться **подсобником);**

наладчик, задающий параметры режима действия системы и отлаживающий взаимодействие ее элементов;

ремонтник, восстанавливающий вышедшую из строя систему или отдельные ее части, узлы.

Автоматизация производства ведет к дальнейшим изменениям в функциях рабочих, а следовательно, и в профессиональных характеристиках рабочих. Функция непосредственного управления (главная функция оператора) почти полностью переходит от рабочего к автоматически действующей машине обычно уже на первых ступенях автоматизации. Затем — с механизацией и автоматизацией загрузки исходных материалов и увода готовой продукции — исчезает и подсобный рабочий как самостоятельная профессия. Претерпевают существенное изменение функции и характер специализации наладчика и ремонтного рабочего (см. таблицу 1).

Для социологического анализа общих тенденций в изменении содержания труда важно найти такой принцип группировки многообразия профессий, который отвечал бы этим тенденциям в содержании труда.

Группировка рабочих на квалифицированных, полуквалифицированных и неквалифицированных не является, на наш взгляд, приемлемой для подобного анализа. Квалификация рабочего есть следствие технического уровня производства, функций рабочих, содержания труда. Поэтому квалификацию не следует брать за первооснову группировки рабочих. Содержание квалификации меняется в связи с техническим прогрессом. Квалификация квалифицированного рабочего ручного труда и полуквалифицированного рабочего механизированного труда несопоставима, так как требует разных знаний. В первом случае необходимы опыт, навык, во втором случае — знание техники и т. п. Высокая квалификация ремесленного труда и труда в машинном производстве не одно и то же. Самой высокой квалификацией в автоматизированном производстве обладают наладчики, в их труде синтезируется умственная и физическая деятельность.

Группировка рабочих по признаку квалификации прямо не отражает динамики, истории развития производства, а потому не дает возможности оценить перспективу. Вероятно, необходимо использовать признаки, выражающие будущее рабочего класса, тенденции его развития. Группировка по признаку механизации труда и является, по нашему мнению, такой группировкой, которая объединяет рабочих по доминирующему в самом содержании труда и в самом определении профессии в машинном произ-

водстве признаку однородности функции. Именно такой подход позволяет связать изменения содержания труда и его социальные последствия.

Мы придерживаемся схемы группировки профессий по функциональному признаку, отражающему изменения в механизации труда. Ее применяет ЦСУ СССР при учете профессионального состава рабочих [1]:

— рабочие, выполняющие работу при помощи автоматов, автоматизированных агрегатов и установок (1-я группа механизации труда);

— рабочие, выполняющие работу при помощи машин, станков, механизмов, аппаратов, а также механизированного инструмента (соответственно 2-я группа);

— рабочие, выполняющие работу вручную, занятые при машинах и механизмах (3-я группа);

— рабочие, выполняющие работу вручную не при машинах и механизмах или с помощью немеханизированного инструмента (4-я группа);

— рабочие, выполняющие работу по ремонту машин, механизмов, аппаратов, а также их наладке и установке инструмента (5-я группа).

Среди рабочих чисто ручного труда (4-я группа) четко конституируются три подгруппы: рабочие ручного труда ремесленного типа; рабочие ручного труда мануфактурного типа; рабочие ручного труда на сборке сложных приборов, изделий с подналадкой узлов или изделий в целом.

Среди рабочих, занятых на ремонте и наладке машин (5-я группа), фактически соединены две самостоятельные группы: рабочие, занятые ремонтом, дежурный персонал; настройщики и наладчики машин, станков, приборов.

Применение этой группировки ЦСУ СССР дает возможность переходить от данных углубленного и детального выборочного обследования по изучению содержания труда рабочих к итоговым обобщающим данным по отрасли промышленности, народному хозяйству в целом.

Анализ содержания труда рабочих невозможен без анализа рабочего времени. Квалификация рабочего времени по характеру функций, т. е. по признаку механизации труда, существенно отличается от классификации рабочего времени в целях нормирования.

Классификация рабочего времени в целях нормирования исходит из того, что́ совершается с предметом труда: подвергается ли он обработке (оперативное время), устанавливается, снимается, замеряется (вспомогательное время). Нормировщика интересует, что́ делает рабочий — непосредственно производит, обслуживает производство, простаивает.

Классификация рабочего времени по признаку механизации труда исходит из того, как выполняет рабочий тот или иной прием, исходит из характера функций. Оперативное (машинное) с точки зрения нормирования время включает в себя время наблюдения, время непосредственного управления, время дополнения работы машин вручную. Точно так же вспомогательное с точки зрения нормирования время может включать в себя время дополнения работы машин вручную, время непосредственного управления, время чисто ручной работы, время наладки.

Таким образом, неправильно было бы использовать классификацию рабочего времени, принятую в нормировании, для характеристики механизации труда. Вместе с тем следует использовать материалы фотографий и фо-

---

[1] См. *П. Лабок.* Об учете профессионального состава рабочих на 1 августа 1962 года.— «Вестник статистики», 1962, № 6; *О. Шафранова.* Единовременный учет численности рабочих по профессиям. — «Вестник статистики», 1965, № 6.

ТАБЛИЦА 2

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДА РАБОЧИХ, ЗАНЯТЫХ ТРУДОМ ВРУЧНУЮ ПРИ МАШИНАХ И МЕХАНИЗМАХ

(3-я группа механизации труда)

Функции рабочих (элементы рабочего времени)	Удельный вес (в %) соответствующих элементов рабочего времени у рабочих следующих профессий	
	подсобницы в деревообработке (16 человек)	2-й и 3-й подручные варщика целлюлозы (2 человека)
Рабочее время (без перерывов)	100,0	100,0
В том числе:		
наблюдение	—	5,2*
управление	—	—
дополнение работы машины вручную	62,0	65,0
чисто ручная работа	38,0	29,8

* Вели общее наблюдение, подменяя варщика на время обеда.

Источник. Наблюдения на Волжском древкомбинате в домостроительном цехе и на Марийском целлюлозно-бумажном комбинате в варочном цехе целлюлозного завода.

тохронометража рабочего дня, если они достаточно подробны для перегруппировки затрат рабочего времени по признаку механизации труда.

Группировку рабочих и группировку рабочего времени при анализе механизации труда необходимо проводить с единых методологических позиций. Поэтому, подобно тому как мы отказались от деления рабочих на группы механизированного и ручного труда, мы должны отказаться и от деления рабочего времени на механизированное и ручное.

Ниже приводится анализ функций рабочих машинного производства и состава рабочих по признаку механизации труда, осуществленный на основании изложенных выше общетеоретических, методологических и методических посылок.

Функции рабочих чисто ручного труда (4-я группа механизации труда) сводятся к непосредственному исполнению операции вручную.

У рабочих, занятых трудом вручную при машинах и механизмах, т. е. дополняющих своим ручным трудом действия машин (3-я группа механизации), сочетаются в той или иной пропорции работа вручную при машинах и чисто ручная работа (см. таблицу 2).

Простейшей, первичной механизацией труда является применение механизированного (с двигателем внутреннего сгорания) и электрифицированного инструмента. Сюда относятся бензопилы, отбойные молотки, электропилы, электроперфораторы, гайковерты, сучкорезки и т. п. Характерным признаком механизации труда является здесь то, что с помощью механизированного рабочего органа выполняется **основное** рабочее исполнительное движение производственного процесса. По этим соображениям к механизированным (электрифицированным) инструментам не относятся электропаяльник, электроутюг и т. п., так как с их помощью электрифицируется лишь **вспомогательный** элемент операции — нагрев, а не основной — пайка, глаженье и т. п.

Среди рабочих промышленности Пермской области, управляющих машинами и аппаратами (2-я группа), учтенных по состоянию на 2 августа

ТАБЛИЦА 3

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОСТАВ РАБОЧИХ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ РАБОТУ ПРИ ПОМОЩИ МЕХАНИЗИРОВАННОГО ИНСТРУМЕНТА (2-я группа механизации труда), В ПРОМЫШЛЕННОСТИ ПЕРМСКОЙ ОБЛАСТИ

Профессия или группа профессий	Удельный вес (в %) в общей численности рабочих, выполняющих работу при помощи механизированного инструмента (распределенных по профессиям)
Бурильщики при пневмо- и электробурении	6,4
Вальщики леса (мотористы бензопил и электропильщики)	24,6
Газо- и электросварщики	35,3
Забойщики с отбойными молотками	3,8
Маляры, красильщики, лакировщики и др. *	3,0
Обдирщики, обрубщики, вырубщики металла *	4,1
Плотники, столяры	7,2
Слесари механосборочных работ, применяющие механизированный инструмент	15,2
Прочие профессии	0,4

* В том числе работающие на соответствующих стационарных установках, поскольку их относительно мало в общей численности.

1965 г. с указанием профессии (группы профессий), занятые на работе с применением механизированного инструмента составляли 15,8%. О профессиональном составе этой группы рабочих можно судить по материалам таблицы 3.

Для работы с механизированным (электрифицированным) инструментом характерны почти все те же элементы трудового процесса, что и для ручного труда. Надвигание инструмента, удержание его в рабочей зоне, в рабочей позиции, перемещение от одного обрабатываемого изделия к другому, контроль за режимом, параметрами, качеством обработки осуществляются самим человеком. Рабочий и его механизированный инструмент полностью слиты в процессе труда: остановка рабочего означает и остановку процесса производства. Элементы автоматизма, непрерывности в работе механизма еще не выделились, не получили самостоятельности в производственном процессе. Однако основное рабочее движение уже механизировано, и это существенно облегчает труд, повышая вместе с тем его производительность.

Ряд авторов высказывается в том смысле, что рабочего с механизированным инструментом нельзя еще относить к числу рабочих механизированного труда. Эта точка зрения, по нашему мнению, не совсем верна, так как: а) хотя элементы автоматизма и непрерывности еще не отделились от действия самого рабочего, вручную осуществляющего надвигание рабочей головки инструмента, однако **основное рабочее движение выполняется** автоматически, непрерывно, со скоростью, не зависящей от физиологических свойств человеческого организма; б) главной функцией рабо-

ТАБЛИЦА 4

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДА РАБОЧИХ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ РАБОТУ ПРИ ПОМОЩИ МЕХАНИЗИРОВАННОГО (электрифицированного) ИНСТРУМЕНТА (2-я группа механизации труда)

Функции рабочих (элементы рабочего времени)	Удельный вес (в %) соответствующих элементов рабочего времени у рабочих следующих профессий		
	Электропильщик на раскряжевке хлыстов	Электросварщик (сварка провода)	Маляр с пульверизатором (окраска изделий)
Рабочее время (без перерывов)	100,0	100,0	100,0
В том числе:			
наблюдение, управление, дополнение работы инструмента вручную (надвигание)	49,8	70,7	24,0
чисто ручная работа (подноска, раскатка хлыстов, подготовка изделий к окраске и т. п.)	41,3	24,6	71,7
наладка инструмента	0,6	4,7	4,3
мелкий ремонт инструмента	8,3	—	—

Источник. Наблюдения на верхнем складе Березовского лесопункта Суслонгерского леспромхоза «Марилес» и на Пермском телефонном заводе.

чего является управление механизированным инструментом. Таким образом, механизированный инструмент отвечает основным признакам машинного производства, а главная функция рабочего, применяющего этот инструмент, — решающему признаку механизированного труда. В таблице 4 приведены типичные примеры соотношения функций в рабочем времени рабочих, управляющих механизированным инструментом.

Переход от механизированного инструмента к простейшему станку означает дальнейший шаг в механизации труда. Такие простейшие станки, как балансирная пила, торцовочная (поперечная) и циркульная (продольная) дисковые пилы, заточный станок, сверлильные, шлифовальные и полировочные станки с ручным надвиганием и т. п., позволяют в большей степени, чем механизированный инструмент, облегчить труд и поднять его производительность. Стационарность установки освобождает рабочего от переноски инструмента и удержания его в руках во время работы, вместе с тем появляется возможность увеличения мощности оборудования.

При работе на простейших станках, как и при работе с ручным механизированным инструментом, функции наблюдения, управления и дополнения работы станка вручную совмещены. И хотя функция дополнения вручную работы станка по-прежнему преобладает (по физическим усилиям и по времени), но содержание ее существенно сужается: за рабочим остается лишь размещение обрабатываемого предмета на рабочем столе, рабочем месте и надвигание инструмента обработки или, наоборот, надвигание предмета на инструмент.

ТАБЛИЦА 5

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДА РАБОЧИХ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ РАБОТУ ПРИ ПОМОЩИ ПРОСТЕЙШИХ СТАНКОВ (машин) (2-я группа механизации труда)

Функции рабочих (элементы рабочего времени)	Удельный вес (в %) соответствующих элементов рабочего времени у рабочих следующих профессий		
	Станочницы педально-торцовочных пил в деревообработке (8 человек)	Швеи-мотористки швейного производства (53 человека)	Станочники полировальных станков в приборостроении (12 человек)
Рабочее время (без перерывов)	100,0	100,0	100,0
В том числе:			
наблюдение			
управление	50,2	97,0	57,9
дополнение работы станков вручную (надвигание и др.)			
чисто ручная работа	49,8	3,0	42,1
наладка	—	—	—
мелкий ремонт	—	—	—

Источник. Наблюдения на Волжском древкомбинате, в цехах объединения «Пермодежда», на Пермском телефонном заводе.

Преобладание дополнения работы станка вручную обусловлено невысокой степенью развития принципов машинного производства в станках данного типа: большим объемом немеханизированных вспомогательных операций. Наличие же у рабочих этой группы чисто ручного труда зависит от организации производства. В таблице 5 приведены типичные примеры соотношения функций в рабочем времени рабочих, выполняющих работу при помощи простейших станков (машин).

Из материалов таблиц 4 и 5 видно характерное слияние, нерасчлененное единство функций наблюдения, управления и дополнения работы машины (или механизированного инструмента) вручную. Большой удельный вес чисто ручного труда у станочниц педально-торцовочных пил в деревообработке связан с подноской исходного продукта, отноской и укладкой обработанных деталей; у полировщиков — с установкой изделия в шаблон и съемом его. Характерно, что у швей-мотористок на универсальных машинах, работающих в цехе с поточной организацией производства, затраты чисто ручного труда невелики. При работе на простейших станках ремонт и наладка их отделяются от собственно исполнительских функций рабочего, чего нет еще в полной мере при работе с механизированным инструментом.

Работа при помощи механизированного инструмента и простейших станков, как правило, довольно интенсивна, характеризуется ярко выраженной повторяемостью, монотонностью и часто по физической и нервной нагрузке эквивалентна тяжелому ручному труду.

Следующая группа машин и аппаратов — это те, у которых основной рабочий цикл осуществляется с более четко выраженными элементами автоматизма: после помещения предмета труда в рабочую зону, установки рабочего инструмента и параметров обработки процесс непосредственной обработки совершается автоматически. После окончания процесса обработки, прекращаемого обычно не автоматически, а самим рабочим, последний

ТАБЛИЦА 6

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДА РАБОЧИХ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ РАБОТУ ПРИ ПОМОЩИ МАШИН И МЕХАНИЗМОВ
(2-я группа механизации труда)

Функции рабочих (элементы рабочего времени)	Удельный вес (в %) соответствующих элементов рабочего времени у рабочих следующих профессий:		
	Рамщик и его первый помощник в лесопилении (4 человека)	Станочник вертикально-фрезерного станка (5 человек)	Аппаратчик на растворении в производстве монохлорамина (1 человек)
Рабочее время (без перерывов)	100,0	100,0	100,0
В том числе:			
наблюдение	30,0	61,5	40,5
управление	25,6	0,7	23,7
дополнение работы машины вручную	44,4	36,4	24,4
чисто ручная работа (подноска деталей, контроль качества и др.)	—	1,4	11,4
наладка	—	—	—
мелкий ремонт	—	—	—

Источник. Наблюдения на Волжском древкомбинате, Пермском телефонном заводе, химическом заводе имени С. Орджоникидзе.

выводит предмет труда из рабочей зоны вручную, производит контрольные замеры (отбор проб) и т. п. По классификации оборудования, предложенной Я. Б. Кваша [1], эта группа машин и аппаратов может быть отнесена к полуавтоматам, так как для них характерно принудительное соединение рабочего органа с предметом труда. Нам представляется, что эта группа в классификации Я. Б. Кваша чрезвычайно широка. В ней не выделены станки, машины, требующие лишь загрузки и увода готовых изделий вручную (т. е. **собственно** полуавтоматы). Эти станки, образующие самостоятельный класс машин, объединены с такими станками (машинами), как лесопильная рама, обычные металообрабатывающие станки и т. п., где функции рабочего не ограничиваются загрузкой, а требуется интенсивное и квалифицированное управление. В таблице 6 приведены типичные примеры соотношения функций в составе рабочего времени рабочих, управляющих машинами этой группы.

По каждому из приведенных в качестве примера производств возможны существенные колебания в удельном весе различных функций у рабочих, относящихся ко 2-й группе механизации. Например, у станочников в машиностроении могут различаться по продолжительности время управления, время дополнения работы станка вручную и другие функции.

Характер управления существенно отличается по выбранным в качестве примера отраслям производства. Процессом пиления на пилораме РД-75 управляют при помощи педалей и штурвала (пуск и остановка рамы производятся 2—3 раза за смену нажатием кнопки). Процессом фрезерования управляют с помощью кнопочного пуска и остановки при предварительной отладке рабочего режима станка. В производстве монохлорамина управление представляет собой регулирование процесса рабочим, совмещенное с

---

[1] См. *Я. Б. Кваша.* Статистическое изучение механизации труда. М., 1959.

активным наблюдением и ведением оперативного журнала. Само регулирование для рабочего фактически складывается из включения и отключения насосов, а также завинчивания и отвинчивания вентилей на коммуникациях и т. п. Несмотря на имеющиеся различия, для всех этих рабочих очевидны общие черты в соотношении функций в течение рабочего времени. Управление работой оборудования и наблюдение, являясь главными функциями рабочих, занимают и в рабочем времени преобладающее место. Дополнение работы машины (аппарата) вручную складывается уже не из разнообразных элементов, а из совершенно определенных нескольких приемов — введения предмета труда в рабочую зону, фиксации его в определенном положении, выведения его из рабочей зоны. Имеет место и чисто ручная работа: контроль качества продукта (необходимый элемент) и подноска заготовок (элемент, устранимый при правильной организации производства).

Процесс производства получает более самостоятельный характер, независимый от непосредственного участия в нем человека: собственно автоматический цикл работы оборудования составляет во взятых нами примерах в длительности рабочего времени от 30 до 60% (см. таблицу 6), тогда как ранее он не вычленялся из процесса труда. Во время наблюдения за автоматически действующей машиной человек уже **не включен** непосредственно в процесс производства, а находится рядом с ним. Это и выражает по существу качественно более высокую ступень в механизации труда.

Для этой группы машин и аппаратов характерен четко выраженный циклический характер действия, причем для перехода от одного цикла к следующему необходимо участие человека. Высвобождение человека происходит здесь не непрерывно, а циклично. При этом цикличность операции, естественно, означает сохранение и монотонности в труде.

Прежде чем переходить к следующей ступени машинной техники и соответственно механизации труда, следует остановиться на некоторых специфических видах машин и особенностях труда по их применению.

Несколько специфический характер носит прежде всего труд рабочих, управляющих погрузочно-разгрузочными и транспортными машинами прерывного действия. Сюда относятся все типы локомотивов рельсового транспорта, автотранспорт, подъемные краны, лебедки, одноковшовые экскаваторы, лифты и подъемники и т. п. Все эти механизмы требуют непрерывного интенсивного управления, осуществляемого в единстве с непрерывным и интенсивным наблюдением. Некоторая часть рабочих осуществляет подналадку и мелкий ремонт своих машин. По своему удельному весу эта группа рабочих весьма значительна, в Пермской области она особенно велика за счет развития лесозаготовок и добывающей промышленности.

Непрерывный транспорт — трубопроводы с насосными и компрессорными установками, экскаваторы, транспортеры и т. п.— требует для своего управления иного труда, так как для этого типа транспорта наиболее типично автоматическое действие механизма. Наблюдение здесь, как правило, четко отделено от управления и занимает бо́льшую часть рабочего времени. Численность рабочих, управляющих транспортными устройствами этого типа, относительно невелика — лишь 11,3% от общей численности рабочих, управлявших транспортными и погрузочно-разгрузочными машинами.

Рабочие, занятые на многих видах кузнечно-прессового оборудования, в течение своего рабочего времени совмещают наблюдение и дополнение

ТАБЛИЦА 7

УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ГРУПП РАБОЧИХ, ЗАНЯТЫХ НА ОБОРУДОВАНИИ СООТВЕТСТВУЮЩЕГО ТИПА, В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОЧИХ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ РАБОТУ ПРИ ПОМОЩИ МАШИН И МЕХАНИЗМОВ (2-я группа механизации труда) В ПРОМЫШЛЕННОСТИ ПЕРМСКОЙ ОБЛАСТИ В 1965 г.

Типы оборудования	Удельный вес рабочих соответствующей группы (в %)
Всего рабочих 2-й группы механизации, профессии которых указаны в сводном бланке (без прочих)	100,0
В том числе работающих:	
с механизированным и электрифицированным инструментом	15,8
на металлообрабатывающих, деревообрабатывающих станках, прокатном оборудовании, швейных машинах и т. п.	33,8
на кузнечно-прессовом оборудовании	2,7
на машинах для загрузки-выгрузки исходных материалов и готовых изделий	0,2
на погрузочно-разгрузочных и транспортных машинах и механизмах всех типов	25,0
на машинах складского хозяйства (взвешивание, упаковка, фасовка)	0,5
на машинах для сортировки изделий и контроля качества	1,0
на силовых установках, двигателях	3,7
при аппаратах, печах, ваннах и т. п.	12,2
при прочих видах машин	5,1

Источник. Материалы единовременного учета профессионального состава рабочих, проведенного ЦСУ СССР, по состоянию на 2 августа 1965 г. Расчет автора.

работы машины вручную (это относится преимущественно к прессовщикам и штамповщикам). Например, у штамповщиков Пермского телефонного завода 75,9% времени занимали совмещенные во времени процессы наблюдения, управления и дополнения работы пресса вручную (складывающегося либо из протягивания ленты, листа, либо из установки изделия при рихтовке и т. п.). Остальное время использовалось на установку ленты, пуансона и т. п. (дополнение работы машины вручную, не совмещенное с другими функциями), занимавших 21,6% времени, и из промеров готовых изделий, подноски заготовок (чисто ручная работа).

Характерно, что при прессовании пластмассы на этом же заводе баланс рабочего времени был много ближе к приведенным в таблице 6: наблюдение — 56,9%, управление — 2,9, дополнение работы пресса вручную — 13,9, чисто ручная работа — 26,3%, которая складывалась в основном из подготовки к прессованию, зачистки изделия от облоя и т. п.

Следует также выделить обслуживание силовых установок и стационарных двигателей, где автоматический цикл работы также весьма велик и в балансе рабочего времени преобладает неинтенсивное наблюдение.

К сожалению, статистика механизации труда не позволяет дать подробную группировку рабочих по группам машин в зависимости от развития степени механизации труда. Деление носит самый общий характер, а по типам оборудования группировать рабочих можно только исходя из функционального назначения обслуживаемых ими машин. В таблице 7 при-

ТАБЛИЦА 8

ВЛИЯНИЕ ТИПА ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА НА УРОВЕНЬ МЕХАНИЗАЦИИ ТРУДА

Типы технологического процесса	Удельный вес (в %) рабочих ручного труда (4-я группа механизации) в общей численности рабочих соответствующих отраслей =100
Отрасли с химической технологией (химическая, нефтеперерабатывающая, целлюлозно-бумажная промышленность)	28,6
Отрасли с механической обработкой предмета труда (машиностроение и металлообработка, производство стройматериалов)	39,0
Отрасли добывающей промышленности (лесозаготовительная, угольная промышленность)	50,2

Источник. Материалы единовременного учета профессионального состава рабочих в 1965 г. Расчет автора.

ведена такая группировка рабочих, управляющих машинами и механизмами (2-я группа механизации).

Отрасли с преобладанием химической технологии характеризуются более высоким уровнем механизации труда (см. таблицу 8). Удельный вес времени наблюдения, связанного с автоматическим режимом работы оборудования, наиболее высок именно в производствах с химической технологией. Вместе с тем непосредственное выполнение операции вручную в отраслях с химической технологией может иметь место только по процессам механической обработки, контроля, перемещения и т. п., но не по собственно химическим процессам.

Главной функцией рабочих, занятых на технологических установках в нефтеперерабатывающей промышленности, является ведение **технологического процесса** — наблюдение, регулирование (см. таблицу 9). Регулирование технологического процесса происходит при помощи автоматических регуляторов со щита операторской (обособленного помещения — центрального пункта управления на установке), а также вручную непосредственно на установке.

Ручное регулирование и управление в нефтепереработке физически тяжело и небезопасно, так как осуществляется путем перекрытия (или открытия) задвижек непосредственно на коммуникациях, по которым под большим давлением перемещаются продукты, часто нагретые до высоких температур, агрессивные, взрывоопасные, вредные для здоровья человека. Аналогичное положение имеет место во многих химических производствах. Непосредственного исполнения операции вручную здесь в принципе нет, так как преобразование предмета труда происходит в аппаратах, куда нет и не может быть доступа человеку непосредственно.

В условиях четкой работы автоматических регуляторов необходимость в ручном управлении отпадает. Только если приборы отказывают, что само по себе является нарушением режима нормальной работы, процесс полностью приходится регулировать вручную.

Для производства с химической технологией внедрение дистанционного управления (хотя бы не автоматизированного на первое время) является

ТАБЛИЦА 9

УДЕЛЬНЫЙ ВЕС РАЗЛИЧНЫХ СПОСОБОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА НА УСТАНОВКЕ ТЕРМИЧЕСКОГО КРЕКИНГА ПЕРМСКОГО НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕГО ЗАВОДА

Способы регулирования технологического процесса	Старший оператор	Оператор	Помощник оператора по печам	Помощник оператора
Ведение технологического процесса, всего	100,0	100,0	100,0	100,0
В том числе:				
наблюдение и регулирование со щита	91,5	79,0	71,9	59,2
ручное регулирование непосредственно на установке, включая переходы	8,5	21,0	28,1	40,8

особо необходимым из-за вредности большинства этих производств. Препятствием здесь служат ручная загрузка исходных материалов и выгрузка готового продукта, выполнение вручную некоторых других вспомогательных приемов основной технологической операции. Особенно велико количество вспомогательных приемов, плохо поддающихся механизации, на аппаратах и установках периодического действия, поэтому прежде всего следует перестроить периодические процессы в непрерывные. Типичным примером может служить варка целлюлозы в котлах периодического действия, где двое рабочих в бригаде заняты только вспомогательными приемами, тогда как на установке непрерывной варки целлюлозы рабочие заняты лишь наблюдением и регулированием работы системы, а вспомогательные приемы сведены на нет. Существование большого количества вспомогательной ручной работы понижает эффективность автоматизации контроля и управления.

Внедрение автоматической техники ведет к дальнейшим изменениям в соотношении функций рабочих, управляющих машинами и аппаратами. Полуавтоматические и одиночные автоматические машины, не связанные в блоки, требуют для своей работы наладки, установления и восстановления режима автоматически действующего оборудования; загрузки оборудования исходными материалами и съема готовой продукции; общего контроля, наблюдения за автоматически действующим оборудованием; ремонта.

Функция непосредственного управления (главная функция станочника, машиниста, оператора и других рабочих 2-й группы по механизации труда) переходит от рабочего к автоматически действующей машине. Управление процессом сводится лишь к установлению и восстановлению оптимального режима автоматически действующей системы, но это уже **наладка,** а не непосредственное управление процессом.

Полуавтоматические устройства и не связанные в линии и блоки автоматические станки, как правило, еще не позволяют устранить функции дополнения работы машины вручную, так как здесь сохраняется необходимость ручной загрузки, съема готовых изделий, перемещения заготовок и обработанной продукции от одного рабочего места к другому.

Анализ балансов рабочего времени рабочих, обслуживающих полуавтоматы, показывает, что главной функцией этих рабочих, занимающей поч-

ТАБЛИЦА 10

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДА РАБОЧИХ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ РАБОТУ ПРИ ПОМОЩИ АВТОМАТОВ, АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ АГРЕГАТОВ И УСТАНОВОК
(1-я группа механизации)

Функции рабочих (элементы рабочего времени)	Удельный вес (в %) соответствующих элементов рабочего времени у рабочих следующих профессий	
	Наладчик-оператор (5-й разряд)	Так называемый оператор (3-й разряд)
Рабочее время (без перерывов)	100,0	100,0
В том числе:		
наблюдение	59,7	33,9
непосредственное управление	—	—
дополнение работы машины вручную	5,3	46,0
чисто ручная работа	18,7	16,3
наладка, подналадка, смена инструмента	16,3	3,8*

*** Смена инструмента и помощь наладчику.**
Источник. Наблюдения на автоматических линиях Горьковского автомобильного завода.

ти все основное рабочее время, чаще всего является загрузка оборудования и съем готовых изделий. Название оператор-станочник не соответствует поэтому фактическим функциям этих рабочих, которые заняты не управлением машинами, а **дополнением работы машин вручную,** являясь по существу подсобными частичными рабочими. В других же случаях так называемые операторы-станочники фактически являются наладчиками, периодически попутно загружающими станок. Необходимость в операторе снята здесь изменением состава функций (см. таблицу 10).

В качестве примера можно привести полуавтоматы в деревообработке. При роспуске пиломатериалов по ширине на прирезном станке с механической (гусеничной) подачей рабочий должен вводить заготовку в подающее устройство. Режим резания, его параметры определены наладкой, станок пускается и останавливается нажатием кнопки в начале и в конце работы. После захвата заготовки подающим устройством станка и до окончания пиления процесс идет автоматически и нуждается только в самом общем наблюдении со стороны рабочего. Заготовки и готовая продукция подаются и убираются от станка вручную станочником и его подручным. Наладка станка обособлена и осуществляется специальным рабочим-наладчиком.

Баланс функций практически не различается у станочника (которого по формальным мотивам — названию профессии, надо относить ко 2-й группе механизации) и у подручного (которого надо относить и по этим же формальным и реальным мотивам к 3-й группе), выглядит следующим образом: дополнение работы станка вручную (88,9% у станочницы, 94,1% у подручной); чисто ручная работа (11,1% у станочницы, 5,9% у подручной).

На четырехстороннем строгальном станке с механической подачей функции рабочего примерно те же, с той лишь разницей, что при строгании

пиломатериалов большой длины рабочий, подав заготовку в станок, ждет окончания процесса строгания для того, чтобы подать следующую доску. К дополнению вручную работы машины и чисто ручной работе добавляется пассивное ожидание конца автоматического цикла, достигающее часто 75% рабочего времени. При строгании коротких пиломатериалов загрузка станка идет практически непрерывно, пассивного ожидания нет и баланс времени складывается точно так же, как и при работе на прирезном станке с механической подачей.

Оператор на полуавтоматах (по существу подсобный рабочий) имеет более высокую квалификацию, нежели подсобный рабочий у простого станка, так как он должен наряду с загрузкой и уводом обработанной продукции вести общее наблюдение за работой системы, если она не оборудована автостопами или автоматическими сигнализаторами, и при отклонениях от заданного режима немедленно сообщать наладчику, фактически управляющему работой полуавтоматов, поскольку именно он устанавливает на них режим и параметры обработки (см. таблицу 10).

Существует мнение о том, что полуавтоматическая техника ведет к понижению уровня механизации труда. Основанием подобного мнения служат балансы рабочего времени наподобие тех, которые приводились нами по деревообработке. Отмечается также понижение квалификации так называемого оператора на полуавтоматах по сравнению с рабочим на неавтоматизированных станках. С этим вряд ли можно согласиться.

Ранее приводился перечень функций рабочего в непосредственном процессе изготовления продукта в машинном производстве. Процесс механизации труда состоит в последовательной передаче этих функций человека машине. Первым шагом в этом процессе является передача машине основных **исполнительных** приемов механизируемой технологической или производственной операции, выполнявшихся ранее вручную. Без этого вообще нет машинного производства. Но дальше процесс передачи машине функций рабочего идет в каждом отдельном случае без четко выраженной последовательности. Пока очевидно лишь то, что функции наладки и особенно ремонта в принципе передать машине труднее, чем функции непосредственного управления и дополнения работы машины вручную. Вместе с тем развитие кибернетики может изменить положение так, что автоматизация наладки окажется более простым делом, нежели, например, автоматизация загрузки в машину исходных материалов с нестабильными параметрами.

Однако, какова бы ни была последовательность передачи машине каждой следующей функции, сама передача есть шаг вперед в механизации труда, в высвобождении живого труда из процесса непосредственного изготовления продукта. С этой точки зрения механизация еще одной, следующей функции прогрессивна, какова бы эта функция ни была. Внедрение полуавтоматов — ступенька, обычно необходимая для перехода к более высокой автоматической технике, не говоря уже о том, что полуавтоматы обеспечивают рост производительности труда, сокращая общую потребность в тяжелом физическом труде в сфере материального производства.

С точки зрения изменения содержания труда теоретически желательной является такая последовательность: механизируется чисто ручная работа, затем дополнение вручную работы машин, непосредственное ручное управление машинами, ремонт, наладка. Однако объективное развитие техники не всегда совпадает с логикой абстрактного теоретического анализа.

ТАБЛИЦА 11

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДА РАБОЧИХ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ РАБОТУ НА ПОЛУАВТОМАТАХ И ОДИНОЧНЫХ АВТОМАТАХ
(1-я группа механизации)

Функции рабочих (элементы рабочего времени)	Удельный вес (в %) соответствующих элементов рабочего времени у рабочих следующих профессий		
	Наладчик полуавтоматической линии в деревообработке	Наладчик токарных автоматов в машиностроении	Рабочий на полуавтомате для скрутки электрокабеля
Рабочее время (без перерывов)	100,0	100,0	100,0
В том числе:			
наблюдение	48,8	54,7	61,3
управление	—	—	—
дополнение работы автомата вручную	14,4	2,2	27,6
чисто ручная работа (промеры деталей, подноска и т. п.)	1,0	0,5	1,4
наладка и подналадка	35,8	42,6	9,7
мелкий ремонт	—	—	—

Источник. Наблюдения на Волжском древкомбинате, Пермском телефонном заводе, комбинате «Камкабель».

У полуавтоматических станков, требующих интенсивной ручной загрузки, проявляется противоречие между развитием основных принципов машин. Принцип автоматизма (по отношению к основному исполнительному приему операции) получил в них высокое развитие, тогда как осуществление принципа непрерывности осталось на уровне предыдущей ступени техники. Каждый последующий рабочий цикл здесь требует вмешательства рабочего. Производительность труда, безусловно, возрастает, но облегчения труда оставшихся у станка рабочих не происходит, так как механизируется наиболее легкая (с точки зрения тяжести труда) функция и интенсифицируется выполнение наиболее тяжелой функции. К тому же резко возрастает цикличность, монотонность.

В случаях, когда загрузка заготовок и съем готовой продукции осуществляются с относительно большим интервалом или когда машины снабжены автостопами и автосигнализацией, функции дополнения работы машины вручную переходят к наладчику в качестве дополнительных. В этом случае эффект полуавтомата в отношении механизации труда, облегчения труда, повышения квалификации рабочих становится совершенно очевидным. Совмещение функций здесь устраняет подсобного рабочего как самостоятельную профессию, но не устраняет саму функцию по дополнению работы машины вручную. Например, рабочий у полуавтоматической линии по чистовой обработке дверей и оконных створок успешно совмещает функции наладчика и подсобного рабочего. То же наблюдается у рабочих, обслуживающих токарные автоматы на телефонном заводе, у рабочего на скрутке кабеля и т. п. (см. таблицу 11).

Характерно, что в функциях рабочих-наладчиков нет непосредственного управления — только наладка автоматов и контроль за их работой. Фактически большая часть так называемых станочников на автоматическом оборудовании (автоматчиков) либо совмещает функции **наладчика** и загрузчика, либо работает **вручную при машине**, осуществляя, кроме того,

ТАБЛИЦА 12

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДА РАБОЧИХ БРИГАДЫ, ОБСЛУЖИВАЮЩЕЙ ДВУХСЕТОЧНУЮ БУМАЖНУЮ МАШИНУ

Функции рабочих (элементы рабочего времени)	Удельный вес (в %) соответствующих элементов рабочего времени у рабочих следующих профессий				
	Сеточник и верхний сеточник	Прессовщик	Сушильщик	Накатчик	В среднем по всей бригаде
Рабочее время (без перерывов)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
В том числе:					
наблюдение	81,9	90,2	86,8	62,5	81,6
управление	—	—	—	—	—
дополнение работы машины вручную *	18,1	6,7	11,8	14,6	12,8
чисто ручная работа **	—	—	—	22,9	4,7
наладка	***	3,1	1,4	***	0,9
ремонт	—	—	—	—	—

* Ликвидация обрыва и смена валика наката. Значительное время, потраченное на ликвидацию обрывов, объясняется тем, что машину только что наладили на новый сорт бумаги.

** Отбор проб и относка их в лабораторию.

*** Время подналадки невелико и при наблюдении не выделялось (наблюдение проводилось во время работы машины, потому наладки оказалось мало; когда машину налаживают на выпуск бумаги другого вида, тогда содержанием работы становится наладка, другие функции на время отодвигаются; во время капитального ремонта машины бригада принимает в нем определенное участие наряду с специальной бригадой ремонтников).

Источник. Наблюдения на Марийском целлюлозно-бумажном комбинате.

общий контроль за работой оборудования. И хотя **название** профессии в силу традиции зачастую не меняется, автоматизация фактически изменяет реальные функции рабочего в производстве, содержание труда.

Дальнейшим шагом в развитии автоматизации являются автоматизация загрузки исходных материалов в машину или аппарат, автоматизация прочих вспомогательных приемов технологической операции. В этом случае не только отпадает необходимость в подсобном рабочем (3-я группа механизации), но и сама функция дополнения вручную работы автоматов сводится к минимуму и чаще всего связана с остановкой и пуском автоматической системы или ее аварийным состоянием (см. таблицы 9 и 12).

Завершение комплексной автоматизации оставляет за рабочим в процессе непосредственного изготовления продукта функции: а) общего наблюдения, б) наладки оборудования, в) ремонта автоматических систем.

Остановимся несколько подробнее на характеристике изменений, которые претерпевают функции наладки и ремонта. В слабомеханизированном производстве функция наладки, настройки оборудования обычно совмещается с ремонтом и осуществляется слесарем-ремонтником или дежурным слесарем. По мере развития механизации труда функции наладки обосабливаются — возникает самостоятельная профессия: наладчик, настройщик оборудования, станков, установщик инструмента. Автоматизация производственного процесса приводит к разделению труда среди наладчиков: выделяются наладчики автоматических линий и автоматов, технологического оборудования и наладчики приборов, устройств автоматического регулирования (прибористы). Например, на Пермском нефтеперерабатывающем заводе, новом, современном предприятии с относительно высокой сте-

пенью применения средств автоматизации, на пять операторов технологических установок приходится один приборист.

Все возрастающее применение контрольно-измерительной аппаратуры, приборов и средств автоматического регулирования требует дальнейшей специализации рабочих, занятых на ремонте. От слесарей по ремонту технологического оборудования обособляются слесари (или электрослесари) по ремонту контрольно-измерительных приборов и устройств автоматического регулирования.

В Пермской области в 1962 г. на предприятиях всех отраслей промышленности один рабочий, занятый ремонтом и наладкой оборудования (5-я группа механизации), приходился в среднем на четыре — шесть рабочих, управляющих механизмами или наблюдавших за работой автоматов (1-я и 2-я группы механизации). В нефтеперерабатывающей, химической и целлюлозно-бумажной отраслях промышленности один рабочий 5-й группы механизации приходился уже только на двух рабочих 1-й и 2-й групп механизации, в производстве тепло- и электроэнергии — только на одного рабочего. Таким образом, чем выше степень технического совершенства производства, тем больше удельный вес рабочих, занятых наладкой и ремонтом оборудования.

Ту же тенденцию можно проследить в производствах, связанных с заготовкой леса, обработкой и переработкой древесины. Уровень механизации и автоматизации производственного процесса и механизации труда возрастет по мере перехода от лесозаготовки к деревообработке, от деревообработки — к производству целлюлозы и бумаги. И по мере перехода от добывающей промышленности к механической обработке древесины и далее к ее химической переработке возрастает роль ремонтников и наладчиков. На лесозаготовках один рабочий 5-й группы механизации приходится в среднем на шесть рабочих 2-й группы (операторов, мотористов, машинистов, трактористов, лебедчиков и т. п.). В деревообработке один наладчик или ремонтник приходится на четырех станочников. В целлюлозно-бумажной промышленности один рабочий 5-й группы механизации приходится на двух рабочих 1-й и 2-й групп механизации (аппаратчиков, машинистов и т. п.).

Развитие кибернетической техники в сочетании с новыми видами технологии, внедрение более технологичных материалов позволят завершить передачу функций рабочего в процессе непосредственного изготовления продукта машине. Человек, который был **элементом** процесса непосредственного изготовления продукта, в полном смысле становится **рядом с ним**. Автоматические системы, управляемые устройствами технической кибернетики, могут самостоятельно отрабатывать оптимальную программу, автоматически отлаживаться, поддерживать в работе оптимальный режим.

Итоговая картина сдвигов в составе рабочих промышленности СССР в ходе технического прогресса представлена данными по промышленным предприятиям Пермской области в таблице 13.

Каковы прямые социальные последствия изменения содержания труда рабочих в непосредственном процессе производства?

Развитие технической базы материального производства представляет собой, образно говоря, процесс «одухотворения» орудия труда. Эволюция технической базы производства заключается в переходе от «мертвого» — без прямых физических усилий человека — орудия (топора, лопаты, кирки, пилы и т. п.) к автономно действующему устройству, к автоматической системе машин со своим аппаратом обратной связи.

ТАБЛИЦА 13

СОСТАВ РАБОЧИХ ПО ХАРАКТЕРУ ИХ ФУНКЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ТРУДА (по механизации труда) НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПЕРМСКОЙ ОБЛАСТИ

Группы рабочих по механизации труда	Изменение численности рабочих в 1965 г. в % к 1959 г.=100	Удельный вес (в %) соответствующей группы рабочих в общей численности =100		
		1959 г.	1962 г.	1965 г.
1. Рабочие немеханизированного производства (работающие на чисто ручных работах: 4-я группа)	101,0	46,6	41,8	42,0
2. Рабочие автоматизированного и механизированного производства (1, 2, 3, 5-я группы), всего в том числе:	121,4	53,4	58,2	58,0
А — рабочие у автоматов (наладчики-операторы и операторы; 1-я группа)	258,8	0,46	0,88	1,07
— наладчики автоматов (5-я группа)	166,9	0,11	0,13	0,16
Б — рабочие, управляющие машинами и аппаратами (2-я группа)	129,7	32,9	37,6	38,1
— рабочие, дополняющие действия машин вручную (3-я группа)	92,6	10,5	8,8	8,7
— наладчики, настройщики неавтоматических машин, станков (5-я группа)	167,2	0,50	0,72	0,75
В — рабочие на комплексном ремонте машин всех видов, дежурные слесари, электрики и т. д. (5-я группа)	115,2	8,89	10,05	9,19

Источник. Материалы единовременных учетов профессионального состава рабочих, проведенных ЦСУ СССР, по состоянию на 1 августа 1959 и 1962 гг. и на 2 августа 1965 г. Расчет автора.

Первоначально машина (орудие труда высшего рода) автономно выполняет наиболее элементарные чисто моторные функции (первичная механизация). Затем ей передается уже весь комплекс моторных функций (так называемая комплексная механизация). Следующим этапом является расчленение процесса контроля и управления производством на ряд простейших элементов. Автоматическим устройствам передаются постепенно все более сложные аналитические функции (приборный контроль в системе машин, автоматизированные аналитические расчеты параметров производственного процесса и т. п.), а затем и синтетические (автоматический расчет оптимальных параметров производственного процесса и передача соответствующих команд исполнительным, рабочим органам системы машин).

Таким образом, взаимосвязанное и нерасчлененное единство в действии системы «человек — ручное орудие» заменяется полностью автономным действием орудия-автомата, требующим, после того как автоматическая система установлена и запущена, лишь спорадического вмешательства человека.

Процесс механизации и автоматизации производства прежде всего осуществляется именно там, где производство носит массовый характер. Для этих производств характерна устойчивая повторяемость технологического

ТАБЛИЦА 14

ЗАВИСИМОСТЬ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ ЗАНЯТЫХ В НЕКОТОРЫХ ОТРАСЛЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ СССР ОТ УРОВНЯ МЕХАНИЗАЦИИ ТРУДА

Механизация труда и образование	Отрасли промышленности			
	Нефтедобывающая	Нефтеперерабатывающая	Бумажная и деревообрабатывающая	Лесозаготовки и лесосплав
Удельный вес рабочих, занятых наблюдением, управлением и ремонтом машин и механизмов (1, 2 и 5-я группы механизации) в общей численности рабочих своей отрасли (в %).	74,2	64,5	37,0	29,5
Среди занятых в соответствующей отрасли имели высшее, среднее и неполное среднее образование (в %)	52,0	63,4	40,6	32,8

Источники. Материалы профучета рабочих ЦСУ СССР по состоянию на 1 августа 1959 г; «Итоги Всесоюзной переписи населения 1959 г. СССР (сводный том)». М., 1962, стр. 123. Расчет автора.

цикла, а также необходимость обеспечения идентичности, взаимозаменяемости изделий. Тем самым прежде всего устраняется физический труд именно в тех производствах, где он, оставаясь ручным, носил бы наиболее монотонный характер.

В результате механизации и автоматизации человек освобождается от роли носителя физического, двигательного начала в непосредственном процессе изготовления продукта. Кроме того, механизму автоматического управления передается и часть умственных (наиболее повторяющихся) функций. Тем самым освобождается «место» для собственно человеческой деятельности: для творческого совершенствования процесса производства, для творческого труда в других сферах человеческой деятельности.

Постепенное вытеснение физических элементов в труде означает, таким образом, его интеллектуализацию. Роль физической силы, навыка, моторной, чисто рефлекторной памяти в непосредственном процессе производства существенно снижается. Вместе с тем повышается значение сознательной, умственной деятельности.

Вместо монотонно повторяющихся, вынужденно доводимых до автоматизма однообразных движений содержанием труда становится деятельность в неповторяющихся ситуациях, требующая прежде всего ее осмысления с привлечением всего комплекса общих и специальных знаний. Даже если под не повторяемостью ситуаций иметь в виду только непрерывное изменение сочетаний одних и тех же элементов (не говоря уже о возникновении время от времени принципиально новых ситуаций: новых сочетаний из полностью или частично новых компонентов), то и тогда в процессе труда имеют место творческие функции.

Между трудом рабочих, занятых наладкой автоматов, общим наблюдением и контролем за действием автоматических систем, а частично и рабочих на комплексном ремонте сложных систем, с одной стороны, и трудом инженерно-технического персонала, с другой стороны, есть ряд черт, принципиально сходных между собой.

1. Функцией ИТР и перечисленных выше рабочих (кроме ремонтников) является **управление** системой машин и группой людей. Управление сложным автоматическим агрегатом, осуществляемое рабочими таких профессий, как старший оператор по переработке нефти, варщик целлюлозы, сеточник бумажной машины, всегда предусматривает и управление бригадой, обслуживающей отдельные компоненты данной сложной системы. Само управление сложной системой предполагает лишь спорадическое вмешательство в ее автоматическое действие. На самых высоких ступенях автоматизации, когда функцией работника является лишь общее дежурство у пульта управления системой на случай каких-либо аварийных, непредусмотренных или чрезвычайных ситуаций, отсутствуют сколько-нибудь объективные признаки, по которым можно было бы уверенно отнести данного работника либо к рабочим, либо к инженерно-техническому персоналу.

2. В процессе труда у рабочих происходит перемещение функций в область нециклических, творческих затрат умственной энергии. Как для рабочего сложной автоматической системы, так и для инженерно-технического работника характерен нециклический характер труда. По существу, например, у наладчика отсутствует множественность функций, у него лишь одна функция — наладка. Однако у этой функции синтетический, сложный характер. Она складывается из многих элементов, группирующихся каж-

ТАБЛИЦА 15

ВЛИЯНИЕ МЕХАНИЗАЦИИ ТРУДА НА УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ РАБОЧИХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ПЕРМСКОЙ ОБЛАСТИ

Отрасли промышленности	Порядковый номер отрасли по последовательности убывания признака		
	удельного веса рабочих среди лиц со средним специальным образованием в отрасли	удельного веса рабочих со средним специальным образованием в общей численности рабочих отрасли	уровня механизации труда (удельного веса рабочих 1, 2 и 5-й групп механизации в общей численности рабочих отрасли)
Нефтеперерабатывающая	1	1	6
Бумажная	2	3	10
Цветная металлургия	3	6	3
Производство электроэнергии	4	2	2
Текстильная	5	8	4
Химическая	6	4	5
Нефтедобывающая	7	5	1
Машиностроение и металлообработка	8	7	8
Легкая (без текстильной)	9	10	7
Деревообрабатывающая	10	12	12
Производство стройматериалов	11	9	9
Черная металлургия	12	11	11
Угольная (шахты)	13	13	13
Лесоэксплуатация	14	15	14
Пищевая	15	14	15

Источники. Данные профучета ЦСУ СССР по Пермской области по состоянию на 1 августа 1962 г.; о количестве рабочих со средним специальным образованием по состоянию на 1 декабря 1963 г. Расчет автора.

Примечание. Относительно низкий уровень механизации в нефтепереработке и производстве бумаги объясняется большим удельным весом слабомеханизированных вспомогательных производств при высокомеханизированном и частично автоматизированном основном производстве (последнее влияет на уровень образования рабочих отрасли). В текстильной и нефтедобывающей отраслях не совсем точная шифровка профессий по уровню механизации труда привела к его завышению.

дый раз в новых сочетаниях аналогично функциям инженерно-технического персонала.

3. Преобладающую роль в процессе труда и по своему значению, и по своей протяженности во времени труда теперь занимает не непосредственное исполнительное действие, а **оценка ситуации и выработка решения.** В характеристике квалификации рабочего происходит соответственное перемещение центра тяжести от **навыка к знанию.** Тем самым происходит выравнивание фактического уровня образования у рабочих, занятых на сложных автоматизированных системах, и у инженерно-технического персонала (см. таблицы 14, 15).

Таким образом, технический прогресс объективно обусловливает «выравнивание» содержания труда рабочих сложных автоматизированных систем, стирает какие-либо объективные фиксированные границы между двумя основными категориями работников современного производства: ИТР и рабочими. Поскольку социалистическая система не содержит каких-либо иных, кроме характера труда, разграничителей между рабочим и инженером, то изменение содержания труда, развитие его однородности будут обусловливать полную социальную однородность общества по всем признакам экономического характера.

Поскольку буржуазное общество жестко дифференцировано по отношениям собственности и по размеру присваиваемого общественного продукта, а также по форме его присвоения, постольку процессы, идущие только в сфере непосредственного изготовления продукта, не могут снять в целом общих социально-экономических различий. Наоборот, при этом лишь обостряется противоречие между содержанием труда работника производства и его общим социальным положением.

Общественная собственность на средства производства является тем необходимым условием, при котором становление однородности труда означает и развитие общей социально-экономической однородности.

С. КОВАЛЕВСКАЯ

ХАРАКТЕР РАБОТЫ И УЧАСТИЕ ПРОМЫШЛЕННЫХ РАБОЧИХ В КУЛЬТУРНОЙ ЖИЗНИ

ПРЕДПОСЫЛКИ И ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

Исследования культурных запросов рабочих промышленности, эволюции их общеобразовательного и профессионального уровня в связи с индустриализацией страны проводились в Польше в течение нескольких лет различными научными институтами.

В программе, реализованной в г. Лодзи исследовательским коллективом под руководством автора данной статьи, в описании профессионального и культурного уровня рабочих была принята категоризация, отправным пунктом которой являлся технический аспект выполняемой ими работы.

Исследования опираются на предпосылки, заключающиеся в том, что технический прогресс приводит к изменениям требований, предъявляемых к людям в процессе производства; однако сущность этих изменений зависит от определенных общественных условий, вызывающих в обществе убеждение в необходимости именно данного направления в развитии техники.

Проблема исследования заключается в установлении соотношения между тремя категориями переменных, характеризующих профессиональное положение рабочего промышленности и его участие в культурной жизни. Переменная 1 — категория, названная условно «характер работы» и обозначающая функцию рабочего в производственном процессе. Проведенная категоризация содержит пять профессиональных групп[1], выделенных на основе превалирования определенной функции в работе, выполняемой данной группой:

1) рабочие, наблюдающие за работой автоматов;
2) рабочие-операторы, работающие при помощи машин;
3) рабочие, помогающие операторам и лицам, наблюдающим за работой автоматов;
4) рабочие, выполняющие чисто ручной труд;
5) рабочие, составляющие программу специализированных машин и автоматов, электромонтеры, регулировщики контрольной аппаратуры и ремонтники.

В дальнейшем анализе мы будем пользоваться сокращенными обозначениями вышеназванных групп:

1) рабочие, контролирующие автоматы;
2) операторы;

[1] *R. Bierstedt.* The Social Order. New York, 1957, p. 250—252.

3) подсобные рабочие; [1]
4) рабочие ручного труда;
5) наладчики и ремонтники.

Переменная 2 — категория, названная условно «профессионально-технический уровень», — имеет в виду компетенцию рабочих, определяемую с точки зрения законченного образования — общего и профессионального, а также других данных, информирующих об их дальнейшей учебе, которой они занимались в период исследований.

Типы профессиональной подготовки в Польше следующие: обучение в течение нескольких недель на производстве, практическая профессиональная подготовка в течение нескольких лет, дающая звание квалифицированного рабочего, специальные курсы, а также основная профессиональная школа (на уровне неполной средней школы) и техникум (на уровне средней школы).

Переменная 3 — категория, названная условно «участие в культурной жизни», а советскими социологами условно названная «культурный уровень»,— складывается на основе ответов рабочих на вопрос о том, как они проводят свободное время, и характеризует поведение, установки и представления рабочих. Данная переменная в польских исследованиях интерпретирована в двух аспектах: культуры труда и культуры личности. Различие этих двух аспектов вытекает из предпосылки, что участие в культурной жизни общества, а особенно в условиях социализма, проявляется в усовершенствовании условий труда и в усовершенствовании личности. В том и в другом случае люди ставят перед собой цель, отвечающую их представлению о том, какой должна быть человеческая жизнь.

Исследование основывалось главным образом на анализе оценок из определенных сфер культуры. Вопросник позволяет установить отношение рабочих только к тем проявлениям культуры, которые были выбраны в соответствии с концепцией, принятой в исследовании.

Участие в культурной жизни, рассматриваемой в аспекте культуры труда, касается: 1) участия в общественной работе; 2) использования социальных и культурных услуг, предоставляемых данным местом работы; 3) участия в рационализаторском движении; 4) характер отношения к условиям и организации труда на собственном предприятии.

Участие в культурной жизни (в аспекте культуры личности) было проанализировано при помощи вопросов о склонностях и интересах и касалось: 1) способа проведения свободного времени; 2) товарищеского круга; 3) чтения газет и журналов; 4) пользования программами радио и телевидения; 5) чтения книг; 6) выбора любимых героев литературы и сценических произведений, с которыми познакомились при посредстве радио, телевидения, театра и кино; 7) занятий спортом; 8) посещения различных концертов, 9) факторов, определяющих счастье; 10) личных жизненных планов на ближайшее время; 11) оценки культурного уровня рабочих промышленности и условий, от которых данный уровень зависит.

В данных исследованиях особенно важно было установить, интересуются ли рабочие теми вопросами, которые относятся в обществе к сфере культуры, решаются ли судить в этом плане о себе и об условиях, в которых находятся. Здесь необходимо обратить внимание как на то, в какой степени рабочие интересуются вопросами, имеющими отношение ко всему обществу, так и на то, обладают ли они знанием, необходимым для

---

[1] Здесь имеются в виду помощники операторов.

выбора правильных взглядов на жизнь, каковы их стремления, касающиеся собственной личности. В исследованиях мы отказались от рассмотрения художественных вкусов, интеллектуальных интересов, способа развлечений, поскольку интерпретация ответов, относящихся к этим проблемам, исключительно трудна.

Остальные категории переменных дают информацию биографического характера — о поле, возрасте, стаже работы, семейном положении, социальном происхождении, местожительстве и месте рождения, о квартирных условиях, получаемой заработной плате и т. п. Проведенные предварительные исследования показали, что некоторые биографические особенности человека, такие, как возраст, пол, семейное положение, оказывают очень сильное влияние на возможности культурного роста. В настоящих исследованиях эти переменные послужили только в качестве общей характеристики избранного круга рабочих.

Проведенный анализ был направлен на установление зависимости между переменными: **первой и второй категории** (зависимость общей подготовки и профессионально-технического уровня от характера работы); **первой и третьей категории** (зависимость участия в культурной жизни от характера работы); **второй и третьей категории** (зависимость участия в культурной жизни от профессионально-технического уровня).

МЕТОД ИССЛЕДОВАНИЙ И ВЫБОР ОБРАЗЦА

В исследованиях мы отказались от анкеты и использовали метод интервью при помощи вопросника, надеясь этим способом получить ответы на все вопросы.

При выборе образца для исследования ставилась задача охватить все профессиональные группы рабочих, указанные в категории «характер работы». По техническим причинам были привлечены для выбора образца четыре предприятия, различающиеся в значительной степени уровнем модернизации и характером продукции. Половину выборки составляет совокупность 300 рабочих, выбранных с химического предприятия; ее дополняют 150 человек, работающих на теплоэлектроцентрали; 100 рабочих из автоматного цеха трикотажной фабрики, а также 50 человек из цеха ручной сборки обувного предприятия. Совокупность лиц, выбранных с химического предприятия и с теплоэлектроцентрали, дает представление о соответствующих профессиях производственных отделов и о местах работы, не гарантируя, однако, статистической пропорциональности образца.

Интервью были проведены в период с июля по октябрь 1965 г. при помощи коллектива, состоявшего из восьми человек — социологов и психологов, работавших на этих предприятиях. Материалом, дополняющим вопросник, была информация об истории предприятия, о принципах подбора кадров, об их обучении на заводе, о социальных услугах, предоставляемых предприятием. Структура выборки отражена в таблицах 1—10.

БИОГРАФИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ИССЛЕДУЕМОГО КРУГА РАБОЧИХ

Избранный образец складывается из 600 рабочих, занятых физическим трудом (на долю женщин приходится около $^1/_4$).

Были представлены **все возрастные категории,** средний возраст опре-

деляется в 34 года. Молодые рабочие в возрасте до 24 лет составляют 16%, рабочие в возрасте 40 лет и выше — 31%.

Стаж работы является большим, так как свыше 70% исследуемых профессионально работают 10 лет и больше. Работающие до 5 лет составляют только 14%.

Профессиональная стабилизация также достаточно высока, поскольку у 48% рабочих выполняемая работа, согласно полученной профессии, определяется стажем в 10 лет и выше, а со стажем свыше 5 лет трудятся 75% рабочих.

Социальное происхождение. Исследованная совокупность лиц показывает, что в основном они из семей рабочих промышленности (57%), затем из крестьянских семей (20%) и из семей кустарей-ремесленников (11%). Те, кто по социальному происхождению из семей служащих и из мелкобуржуазных семей, составляют вместе несколько выше 10%.

Место рождения — прежде всего город — 64%. Родившиеся в Лодзи составляют среди них 27%, в других городах, главным образом в Згежи, — 37%. В деревне родились 36% исследуемых.

Местом жительства в настоящее время является для 49% исследованных рабочих г. Лодзь, для 45% — г. Згеж (город по соседству с Лодзью, в котором находится химическое предприятие, служившее объектом исследования); в селе проживает 6% рабочих.

Время пути до места работы является не особенно долгим. По соседству с предприятием проживают 27% рабочих, тратящих 15 минут на дорогу; 45% рабочих тратят на это полчаса, 21% — час времени, 7% — более часа.

Семейное положение. Среди женщин — 1/3 незамужних, среди мужчин — 1/4 неженатых. Среди женатых мужчин 70% имеют жен, также выполняющих профессиональную работу. Бездетных — 27%, столько же имеют по одному ребенку. 31% рабочих имеют по двое детей, по трое детей имеют только 9%. Семьи с большим количеством детей охватывают лишь 4% всей совокупности работников. У 38% рабочих дети школьного возраста и старше. Забота о маленьких детях преимущественно организуется в собственном кругу семьи и осуществляется отцом и матерью, которые оба работают (18% рабочих), или женой, которая не работает на производстве (у 12% рабочих); или же заботятся о ребенке ближайшие родственники, прежде всего бабушки (у 12% рабочих), или же старшие дети смотрят за младшими (у 21% рабочих). В яслях и детских садах находятся дети 10% рабочих, в группах продленного дня — 2%. Около 4% рабочих утверждают, что их дети предоставлены самим себе, не имея никакой заботы, так как родители находятся на работе.

Денежный доход, приходящийся в семье на одного человека, значительно различается. Высокий доход, определяемый суммой свыше 2 тыс. злотых на каждого, имеет меньше чем 2% исследованных рабочих. Доход в сумме 1200—2000 злотых имеют 18% рабочих. Средний доход в пределах 800—1200 злотых на каждого имеют свыше 30%, в пределах 600—800 злотых — свыше 26%. Рабочие с низким доходом, определяемым суммой 400—600 злотых на одного человека, составляют 12%. С наиболее затрудненным материальным положением — доход ниже 400 злотых на каждого члена семьи — отмечено 3%.

Жилищные условия также различаются. Преобладают однокомнатные квартиры (у 27% рабочих), часть имеет двухкомнатные квартиры (14%). В собственном доме проживает только 7% рабочих, это преимущественно

жители сел, которые сохранили в бывшем хозяйстве дом и небольшой земельный надел. Свыше 16% рабочих имеют одну комнату, вместе с родителями проживают 16%, не имея еще собственной квартиры. Стандарт оборудования занимаемой квартиры низкий. Только квартиры в современных корпусах обладают всеми санитарными устройствами (такие квартиры получили 12% рабочих). Половина исследованных хочет сменить квартиру, считая главной причиной этого тесноту и многолюдность занимаемого жилья и очень редко объясняя данное желание стремлением жить ближе к предприятию либо получить жилье с лучшим оборудованием.

Анализ условий жизни показывает, что мы имеем дело с совокупностью рабочих, типичной для промышленности г. Лодзи. Семьи небольшие, доходы средние, жилищные потребности не удовлетворены в полной мере. Семьям не грозит недостаток, можно спокойно планировать будущее для себя и своих детей и удовлетворение жизненных интересов, находящихся вне сферы домашнего хозяйства.

ХАРАКТЕР РАБОТЫ

Большинство опрошенных заняты в цехах основного производства — 57%, меньшая часть связана с отраслями подсобного производства (в мастерских, в энергетических цехах) — там работает 25% рабочих, в лабораториях и пунктах технического контроля — 18%.

При составлении выборки на химическом предприятии и в теплоэлектроцентрали мы учли мнение сотрудничавших с нами инженеров, которые утверждали, что избранные отрасли, не зачисленные официальной статистикой в основное производство, должны быть, однако, представлены, если рассматривать типовые профессии и должности рабочих, изменяющиеся под влиянием технического прогресса и новой технологии.

Профессиональная структура нашей выборки представлена следующим образом (в %):

1) рабочие, наблюдающие за работой автоматов — 28,3
2) операторы машин — 20,8
3) подсобные рабочие — 12,2
4) рабочие, выполняющие чисто ручной труд — 26,2
5) наладчики и ремонтники — 12,5

Подробное сопоставление этих профессиональных категорий на отдельных предприятиях отражает таблица 1.

ХАРАКТЕР РАБОТЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ РАБОЧИХ

Первая проблема нашего исследования заключалась в выяснении зависимости между характером работы и видом общей и профессиональной подготовки. Принятая гипотеза заключалась в том, что, чем выше механизация труда, тем чаще данные должности занимают люди, имеющие профессиональную подготовку, обладающие помимо практических навыков как техническими, так и общими знаниями. В связи с этим можно было ожидать, что в модернизированных отраслях будут трудиться рабочие достаточно молодые, поскольку уровень образования в Польше выше среди

молодых рабочих, начавших работать после 1958 г., чем среди рабочих старшего возраста, а особенно среди тех, кто начал профессиональную службу перед войной и во время войны. Для подтверждения первой гипотезы были представлены данные, касающиеся характера работы и профессиональной подготовки, а также общего образования.

Профессионально-технический уровень рабочих определен в нашем анализе двумя критериями: первый — это уровень общего образования, второй — вид профессиональной подготовки.

1. Среди исследованных рабочих 14% не окончили 7 классов основной школы, 70% имеют семилетнее образование основной школы, около 16% окончили более чем 7 классов, в том числе выпускники полной средней школы составляют 5,5% (33 человека).

2. Профессиональное обучение непосредственно на производстве проходили 118 рабочих, или 20%. Аттестат квалифицированного рабочего и аттестат мастера имеют 208 рабочих, или 34%. Профессиональные курсы, дающие полную квалификацию, окончили 66 рабочих, или 11%. Основную профессиональную школу окончили 109 рабочих, или 18%, техникум — 88 рабочих, или 15%. Другие виды подготовки вместе с отсутствием данных составляют 2% (11 рабочих).

О профессионально-техническом уровне должны свидетельствовать кроме профессиональной подготовки и общего образования другие виды образования и попытки дальнейшего продолжения обучения. Дополнительный вид образования имеют в общем 28% рабочих, из них прежде всего окончившие школу офицеров (16%) и различные курсы, не связанные с профессией (4%). Из 600 лиц 12 посещали в определенное время высшие учебные заведения. Несколько лиц посещало артистические и педагогические школы.

В настоящее время учатся 17% рабочих (102 человека). Наиболее многочисленную группу составляют посещающие техникум (41 рабочий). Далее, 8 человек учатся в средней общеобразовательной школе, в высшем учебном заведении — 7 рабочих. Профессиональные курсы посещают 14 человек, курсы другого типа — 7 человек, остальные 23 рабочих заявили, что занимаются самообразованием, и 2 человека посещают рабочий университет.

Характеристика рабочих, принадлежащих к пяти обозначенным профессиональным категориям, представлена следующим образом: среди наладчиков и ремонтников (5-я группа) много рабочих, получивших высокую квалификацию. В этой же группе процент рабочих с неоконченной основной школой наиболее низкий — 7% при средней 14%; процент лиц, окончивших техникум, наиболее высокий — 44% при средней 15%, а процент лиц, получивших среднее специальное профессиональное образование, еще выразительнее — 63% при средней 33%. В этой группе наиболее низкий процент не получивших специального профессионального образования — 7% при средней 20%. Заинтересованность в дальнейшем образовании в этой категории наиболее высокая — 19% рабочих продолжают учиться дальше, главным образом в техникуме, средней школе или даже в высшей школе; здесь средняя определяется в 9%. Самообразованием занимаются здесь 12%, средняя определяется в 4%.

Тип рабочих, наблюдающих за работой автоматов (1-я группа), выделяется высоким уровнем общего образования (24% окончили более чем 7 классов, средняя определяется в 16%). Профессиональная подготовка опирается главным образом на практику (62% имеют аттестат квалифици-

рованного рабочего, средняя определяется в 34%). Техникум окончило только 6%, основную профессиональную школу — 6%. Те, кто продолжает учиться дальше в школе либо занимается самообразованием, составляют соответственно 6 и 1%, средняя — 9 и 4%.

Тип рабочих—операторов машин (2-я группа) представлен людьми с различной профессиональной подготовкой и разным уровнем общего образования. 18% рабочих не окончили полную основную школу, однако 13% имеют больше чем 7 классов средней школы. Процент обученных на производстве рабочих составляет здесь 24, процент высоко квалифицированных — 18, а рядом с ними работают по этой же профессии лица, окончившие основные профессиональные школы — 25%, а также техникумы — 11%. В сравнении с категорией рабочих, наблюдающих за работой автоматов, среди рабочих-операторов относительно больше лиц, окончивших школу профессионального обучения (соотносительный процент определяется в 12 и 36).

Можно, однако, утверждать, что подобный высокий процент, окончивших школу профессионального обучения имеют и рабочие 3-й группы (подсобные рабочие) — 36 и 4-й группы (рабочие, выполняющие ручной труд) — 37.

Тип подсобных рабочих (группа 3) характеризуется относительно наиболее высоким процентом обученных профессии на производстве (44) при невысоком проценте квалифицированных рабочих (12).

Тип рабочих ручного труда (4-я группа) сравнительно с типом подсобных рабочих имеет более высокий процент квалифицированных рабочих (37) и более низкий процент обученных на практике рабочих (17).

Среди различных видов профессиональной подготовки необходимо рассмотреть еще специальные курсы. Окончили такие курсы 11% рабочих, однако среди рабочих-операторов процент их возрастает до 21.

Квалификация рабочих, выраженная нами в пяти профессиональных группах, имеет сложную структуру и поэтому не может быть выражена в какой-либо иерархии, от более высокой к менее высокой квалификации.

Руководители предприятий причисляют к квалификации также практический опыт, приобретенный за долгие годы.

Чтобы ответить на вопрос, с какими типами квалификации мы имеем дело в исследуемой совокупности рабочих, приведем характеристику рабочих с точки зрения уровня их профессиональной подготовки.

Обученные рабочие. Около 40% не окончили полной семилетней общеобразовательной школы, сюда относятся представители всех возрастных категорий. Работают в четырех обозначенных нами профессиональных группах, кроме пятой.

Квалифицированные рабочие. Только 20% из них не окончили полной основной школы; они принадлежат к категории людей среднего возраста. Молодые люди в возрасте до 30 лет составляют в данной совокупности только 20%. Работают прежде всего в 1-й профессиональной группе, а также в 4-й.

Рабочие-специалисты, окончившие профессиональные курсы. Только 10% данной категории имеют общее образование, превышающее 7 классов, 80% данной совокупности составляют лица в возрасте 30—50 лет. Работают они во всех профессиональных группах, однако около 40% данной категории работают по профессиям 2-й группы — операторы; этот процент уменьшается последовательно среди рабочих, наблюдающих за работой автоматов, а также выполняющих ручной труд.

Рабочие с основным профессиональным образованием. Они имеют законченное семиклассное общее образование, а 10% — более чем семиклассное, являются относительно молодыми — 60% среди них в возрасте до 30 лет, а процент лиц, которые старше 40 лет, определяется только в 10. Эти рабочие трудятся во всех профессиональных группах; однако на профессии, объединяющие рабочих, которые выполняют ручной труд, выпадает 40%, на категорию операторов — около 30, на остальные три группы — пропорционально по 10%.

Рабочие со средним техническим образованием. Из них 24% имеют более чем семилетнее общее образование. Это в основном молодые рабочие. 70% из них еще не имеют 30 лет, а 94% не имеют еще 40 лет. Работают они главным образом по профессиям пятого типа — по наладке, регулировке и ремонту машин, здесь работает 40% всей совокупности. Трудятся они и в остальных четырех типах профессий, относительно большую долю составляют среди рабочих чисто ручного труда.

Наиболее высокую заинтересованность в дальнейшем образовании проявляют рабочие, имеющие школьную подготовку. Среди рабочих этой категории 28% учатся дальше. Те, которые окончили основную профессиональную школу, учатся в техникумах либо на курсах. Рабочие, окончившие техникум, учатся в технических вузах. Некоторые из них занимаются самообразованием.

Теперь требуют выяснения два положения.

Чем объяснить, что: 1) по профессиям 1-й группы, связанным с наблюдением за автоматами, работают главным образом квалифицированные рабочие, лишь небольшая часть из них получила профессиональную подготовку в школе; 2) по профессиям 4-й и 3-й групп (чисто ручной и подсобный труд) работает значительное число рабочих со школьным, а также с техническим образованием. Из принятой гипотезы следовало, что работа на автоматах требует бо́льших технических знаний, чем ручной подсобный труд. В связи с этим на автоматах должны были бы работать лица, имеющие техническое образование (в объеме основной профессиональной школы, или техникума, или даже вуза).

Объяснение этого несоответствия с гипотезой можно найти при анализе кадровой политики на предприятиях, а также показателей, характеризующих самих рабочих.

При оценке квалификации руководство предприятия обращает внимание не только на технические знания, но и на профессиональную зрелость рабочего, выражающуюся в его дисциплинированности, чувстве ответственности, в умении хорошо разбираться в работе технических устройств и т. п. Работа на автоматах рассматривается как высшая ступень профессионального роста, предполагающая большой опыт и стаж, в течение которого руководство может позитивно оценить способности рабочего.

Такого рода способ организации труда ограничивает доступ молодежи к работе на автоматах, ибо профессиональный путь к таким ответственным работам идет через труд, имеющий чисто ручной и подсобный характер. В будущем руководство предприятий намеревается привлекать к обслуживанию автоматов рабочих, обучившихся в школе и получивших практический опыт на предприятии. В настоящее время автоматические устройства обслуживают рабочие, имеющие продолжительный стаж работы на данном предприятии: 64% трудятся свыше 10 лет по своей специальности и принадлежат к средневозрастной категории. Они обладают двумя бла-

гоприятными особенностями — имеют большой опыт и не лишены пластичности, снижающейся по мере процесса биологического старения.

* * *

Анализ должен был дать ответы на вопросы о том, какая связь существует между характером работы и типом квалификации, каково влияние на повышение квалификации технического прогресса, обусловленного нашими государственными и культурными условиями.

Относительно первого вопроса мы пришли к следующему заключению:

1. Профессии 5-й группы, охватывающие наладчиков и ремонтников, в настоящее время связаны с более высоким, чем в других профессиях, уровнем профессиональной подготовки в школе, главным образом со средним техническим образованием. Они связаны также с более сильным, чем в других профессиях, стремлением к повышению квалификации.

2. В 1-й профессиональной группе (наблюдение за работой автоматов) в настоящее время подавляющее большинство составляют квалифицированные рабочие с длительным стажем практической подготовки. В будущем здесь должны будут трудиться рабочие, получившие специальную подготовку в профессиональной школе и имеющие опыт практической работы на предприятии.

3. По профессиям 2-й группы (операторы машин) трудятся рабочие с различной профессиональной подготовкой. Рабочие старшего возраста (свыше 40 лет) составляют около половины данной совокупности. Они отличаются обычно продолжительным трудовым стажем, превышающим 20 лет, а также многолетней профессиональной практикой. Вместе с ними работает группа молодых рабочих, которые окончили профессиональную школу. Производственная практика молодых рабочих не превышает пяти лет. В будущем предполагается увеличение в этой группе числа рабочих с профессиональной школьной подготовкой, дополняемой практикой на предприятии.

4. Профессии 3-й и 4-й групп (подсобные рабочие и выполняющие чисто ручной труд) объединяют как молодых рабочих, которые благодаря подготовке в школе имеют возможность в будущем овладеть профессиями 1, 2 и 5-й групп, так и рабочих старшего возраста, имеющих практическую подготовку и уровень квалификации, который закрывает в основном путь к дальнейшему продвижению. Часть молодых рабочих стабилизируется в профессиях четвертого типа — по специальности работников технического контроля.

Выводы о влиянии технического прогресса на уровень квалификации можно сформулировать следующим образом:

1. Промышленные предприятия представляют собой такую общественную среду, в которой создаются благоприятные установки по отношению к техническому прогрессу.

2. Перемещение на такие должности, которые связаны с надзором, контролем, регулированием и обслуживанием механизмов, считается профессиональным продвижением.

3. Основа для такого продвижения в настоящее время предоставлена как для рабочих старшего возраста, высоко оцениваемых с точки зрения профессиональной практической осведомленности, так и для молодых рабочих, имеющих профессиональное образование, дополняемое практикой.

4. Молодые рабочие, не имеющие общего и профессионального образо-

вания, будут иметь ограниченные возможности для профессионального продвижения. Практически можно предвидеть, что они могут быть приняты на должности, связанные с ручным трудом, занимая освобождаемые места в результате естественного отсева среди рабочих, обученных данной профессии.

5. Приведенные выше положения справедливы при условии, что технический прогресс в промышленности Польши будет связан с тем, что новые рабочие будут иметь более высокий уровень образования, чем современные рабочие.

6. На основании собранных материалов нельзя, однако, ответить на вопрос, каковы современные последствия технического прогресса для уровня квалификации. Прилив в промышленность людей, получивших подготовку в основной профессиональной школе, вызван расширением институтов в сфере образования и планированием труда, которое исходит из предпосылки будущего возрастания требований к техническим знаниям. Если бы удерживался современный технический уровень в промышленности, прирост рабочих, получивших подготовку в школе, значительно опережал бы прирост соответствующих мест работы, освобождаемых естественным путем — из-за ухода работников на пенсию.

7. Однако необходимо признать, что уже в настоящее время определенные типы профессий ставят высокие требования в сфере технических знаний, в первую очередь профессии 5-й группы объединяют рабочих с наиболее высоким уровнем квалификации.

УЧАСТИЕ В КУЛЬТУРНОЙ ЖИЗНИ

Исходя из положения, что изменения в области техники непосредственно влияют на характер работы, мы поставили перед собой две проблемы. Первая проблема относилась к установлению взаимосвязи между характером работы и профессионально-техническим уровнем. Другая проблема заключается в рассмотрении вопроса об участии рабочих в культурной жизни, т. е. в выяснении того, сопровождается ли приобщение рабочих к новой технике пробуждением у них интереса к другим областям культуры.

Среди некоторых теоретиков общественной культуры распространен взгляд, согласно которому техника и ее развитие доставляют огромное удовлетворение ее создателям и потребителям и настолько поглощают внимание людей, что они становятся невосприимчивыми к таким явлениям культуры, как искусство и литература. Такого рода односторонность интересов приводит обычно к внутренней опустошенности и ограничивает гармоническое духовное развитие личности. Это оказывает негативное влияние на навыки коллективной жизни и затрудняет понимание различных потребностей, которые возникают в обществе. Последствием такой односторонности интересов в сфере культуры является изолированность артистов и ученых, которые стремятся получить признание в своем собственном профессиональном кругу, не надеясь на более широкое признание.

В связи с тем что односторонность интересов у людей, непосредственно связанных с техникой, следует рассматривать как явление нежелательное, надо исследовать прежде всего, в какой степени она проявляется в нашем обществе. Распространению этого явления может препятствовать в

какой-то степени культурно-просветительная деятельность профессиональных союзов и государственных институтов. Цель исследования — установить, каков круг деятельности культурно-просветительных институтов среди рабочих, каково их участие в такой культурной работе, каковы эстетические вкусы рабочих, какова сфера культурной деятельности, к которой приобщаются различными средствами — с помощью радио, телевидения, прессы, книг — и которая становится сферой их личных переживаний.

При анализе вышеназванной проблемы мы разделили сферы культуры труда и культуры личности. Место работы предоставляет большие возможности для активного участия в культурном творчестве, охватывающем как область техники (рационализаторское движение), так и явления общественной жизни (работа в сфере организации труда, просветительная деятельность красных уголков и домов культуры и т. п.).

Эта сфера проявления активности, соотнесенная с местом работы и связанными с ним институтами, в исследовании получила название «культура труда». Говоря о культуре личности, мы имели в виду активность, проявляемую людьми при соприкосновении с различными творениями культуры. Культура личности, понимаемая таким образом, находит выражение в представлениях людей, их стремлениях, в оценке различных явлений, в принятых обычаях, нравах. Интересуясь культурой личности, мы стремились узнать, каковы идеалы человека, на основе каких взглядов формирует он свою личность, каким хотел бы стать.

КУЛЬТУРА ТРУДА

Для характеристики данной сферы культуры мы стремились выяснить, в каких формах деятельности, имеющей отношение к культуре труда, принимает участие исследуемая совокупность. В особенности важно было установить следующее: причины участия (или неучастия) в общественной работе и рационализаторском движении, использования (или неиспользования) социально-культурных услуг предприятия, а также предложения, касающиеся улучшения культурной и общественной деятельности и организации труда.

Выяснилось, что участие в общественной жизни различно на отдельных предприятиях.

Во всей совокупности 17% являются членами ПОРП, 7% — членами Союза социалистической молодежи, кроме того, беспартийные деятели рабочего совета и фабрично-заводского комитета составляют 4%. Показатель партийной принадлежности на предприятиях теплоэлектроцентрали наиболее высокий и определяется в 24%.

220 человек, т. е. 36%, сообщили о своем активном участии в общественной работе. На теплоэлектроцентрали этот показатель определяется в 55%, на трикотажной фабрике — в 16%. Общественная работа касается главным образом вопросов, имеющих важное значение для всего предприятия: на участие в выполнении коллективных обязательств указали 5% рабочих, обязательств бригад социалистического труда — 4, задач политических организаций — 6, других неотложных задач, встающих перед предприятием, — 6%. В школьных и домовых комитетах принимают участие только 5% рабочих. Активисты, ведущие общественную работу на предприятии и вне его, составляют также 5% (32 человека). 32 человека заявили,

что принимают участие в общественной жизни, когда появляется в этом безотлагательная потребность.

$^1/_3$ вовлеченных в общественную работу мотивировали свою активность стремлением к деятельности, $^1/_3$ — гражданским долгом. Остальные рассматривали это либо как работу «для себя», либо как задания, требующие выполнения, так как они поручены людям, которым общество оказало доверие (члены городского совета, заседатели, члены кооперативных комитетов).

Из лиц, не участвующих в общественной жизни, $^2/_3$ выдвинули в качестве причины этого отсутствие времени и слабое здоровье. Среди остальных часть рабочих объясняла свою пассивность молодым возрастом, малым стажем работы, другие же — отсутствием предложений и разочарованием в общественной работе. Эта последняя категория немногочисленна, охватывает всего 19 человек (3% совокупности).

При ближайшем рассмотрении оказалось, что активность зависит от уровня образования и профессиональной подготовки. Если в совокупности не принимают участия в общественной работе 62%, то среди рабочих, которые не окончили основную школу,— почти 80%. С точки зрения профессиональной подготовки за наиболее активную категорию надо принять выпускников техникума, так как пассивных среди них только 45%, а среди квалифицированных рабочих — 73%.

Уровень образования влияет также на мотивировку поведения. На общественный долг ссылаются 9% рабочих с образованием ниже 7 классов и 16% рабочих, имеющих образование больше чем 7 классов. На отсутствие здоровья и времени как на оправдание общественной пассивности указали среди рабочих с неполной основной школой 57%, среди тех, кто закончил больше чем 7 классов, — 32%. Выпускники техникума представляют такую причину только в 17% случаев, а среди обученных рабочих этот показатель доходит до 51%.

Место работы является посредником в организации бытового и культурного обслуживания.

Значительная часть рабочих пользуется различными общественно-бытовыми услугами. На число используемых услуг значительное влияние оказывает уровень образования и подготовки. Рабочие, использующие несколько общественных услуг, вместе составляют 46%. Среди них с низким уровнем образования и профессиональной подготовки — 35%, а закончивших больше чем 7 классов — свыше 50%.

Наиболее часто используемые услуги, предоставляемые предприятием,— это столовые и буфеты на предприятии (8%), дома отдыха (7%), экскурсии (7%). Помощь в воспитании детей здесь плохо организована: ясли, детский сад и летний лагерь используют всего 3% рабочих.

Не пользуются социально-бытовыми услугами $^1/_4$ рабочих. Наиболее часто отказ от пользования ими мотивируется тем, что «услуги мне не нужны» (16% рабочих). Среди рабочих с неоконченной основной школой такую мотивировку выдвинули 23%, а среди обученных рабочих — 25%. Лица с образованием и профессиональной подготовкой высшей категории реже выдвигают этот аргумент. Высокую оплату как причину неиспользования льгот сообщило только 3% (19 человек), другие причины спорадичны.

В работе таких институтов, как дома культуры и красные уголки, участвует только 16% рабочих. Здесь они отдыхают либо занимаются в художественных и других коллективах. Только четыре человека указали в ка-

честве причины посещения этих институтов желание расширить интеллектуальный горизонт; большое значение они придают прослушиванию лекций, изучению языков и т. д.

Значительна роль посредничества предприятий в распространении билетов (со скидкой и бесплатных), поскольку 63% рабочих получают таким путем билеты в театры, на художественные и спортивные мероприятия, а также в кино. Больше всего рабочих, пользующихся одновременно билетами нескольких типов (37%), затем следуют покупатели билетов в театры и кино (14%), а в конце — приобретающие билеты на спортивные и другие зрелища (3%).

Для нашего исследования большое значение имеет анализ предложений рабочих по улучшению социальной и культурной деятельности предприятия. Почти 28% опрошенных не интересуются этими проблемами. Количество рабочих, высказавших пожелания по отдельным вопросам, распределяется следующим образом: предложения по расширению продажи билетов различных видов — 15%, по организации развлечений в свободное время для лиц, работающих в многосменной системе, — 10, по увеличению количества домов отдыха — 8%. Предложения, касающиеся задач предприятий в области лучшей организации свободного времени рабочих, выдвинули 45% рабочих, в том числе только 2% падает на предложения просветительского характера. Вторую категорию составляют рабочие, выдвигающие предложения о повышении культурно-просветительного и социального уровня самих организаторов культурно-просветительной работы, что, по их мнению, будет способствовать улучшению социальной и культурной деятельности предприятия (таких рабочих 7%). Предложения по улучшению условий труда на предприятии с целью гарантировать безопасность здоровья выдвинули также 7% рабочих.

Пассивную позицию, которая проявляется в том, что у них нет никаких предложений, заняли 27% рабочих, больше всего таких среди рабочих с неоконченным основным образованием (34%), менее — среди закончивших больше чем 7 классов (18%).

В зависимости от профессиональной подготовки самый низкий процент имеющих пассивную установку среди квалифицированных рабочих (15), затем у рабочих с подготовкой в основной школе профессионального обучения (31) и окончивших техникум (29), а наиболее высокий — среди обученных на производстве рабочих (46).

В рационализаторском движении принимали участие в разное время 23% рабочих, из них 17% являются авторами различных рационализаторских предложений. Обозначается зависимость участия в рационализации от уровня профессионально-технической подготовки. Среди обученных рабочих внесли рационализаторские предложения только 6%. Этот показатель растет у рабочих со школьной подготовкой (выпускники основных профессиональных школ) — 21%, у рабочих, окончивших техникумы, он составляет 32%, у рабочих, окончивших профессиональные курсы,— 30%.

Анализ причин неучастия в рационализаторском движении позволил выделить две большие категории рабочих. Одни из них не занимаются рационализацией, так как «это не их дело» (116 человек, 19%), другие оправдывались тем, что не имеют времени (114 человек, 19%). Среди остальных наиболее многочисленная категория лиц, мотивирующих это тем, что на предприятии нет ничего, что можно было бы усовершенствовать (74 человека, 12%). Другие причины — отсутствие веры в успех предложения, от-

сутствие желания, опасение негативной оценки окружающих (вместе 7%). Много лиц давало объяснения такого типа: «не имею для этого головы», «необходимо другое образование», «нужно много терпения» и т. п. Вместе они составляют 18%.

В особом анализе нуждается мнение рабочих о том, что «рационализация не их дело» (19%). Представляется, что в такой формулировке выражается взгляд на роль рабочего и границы его обязанностей в выполнении профессионально-общественных обязательств. Связь такого мнения с профессионально-техническим уровнем рабочих обозначается довольно выразительно. Среди рабочих с неоконченной основной школой выражает его 39%, среди рабочих с полной основной школой — 15%. Если рассмотреть указанное мнение в зависимости от профессиональной подготовки, то мы получим регулярный ряд, на одном краю которого находятся обученные рабочие (30%), а на другом — выпускники техникума, имеющие только 2% сторонников взгляда, что «рационализация не их дело».

Попытка установить, что́ стимулирует рабочих к рационализации, показала, что мнения разделились, но два фактора почти одинаковым количеством голосов были выдвинуты на первое место, а именно: денежные награды — 196 человек (32%) и профессиональная гордость — 193 человека (32%).

Затем места распределились следующим образом:

Интерес к технике	— 115 человек	(19%)
Влияние инженеров	— 39 »	(6,5%)
Работа клуба техники и рационализации	— 30 »	(5%)
Пример других рационализаторов	— 14 »	(2%)

В целом же мнения о факторах, являющихся наиболее важным стимулом рационализаторской деятельности, разделились следующим образом:

Профессиональное честолюбие	— 63%	высказываний [1]
Денежные награды	— 60%	»
Заинтересованность техникой	— 40%	»
Влияние инженеров	— 14%	»
Пример других рационализаторов	— 11%	»
Работа клуба техники и рационализации	— 7%	»

Как нейтральный фактор отметили наибольшим количеством голосов:

Работу клуба техники и рационализаций (39% высказываний), а также пример других рационализаторов (27% высказываний).

Денежные награды как нейтральный стимул отметило только 10%, профессиональное честолюбие — 12%.

Если принять во внимание вид профессиональной подготовки, то окажется, что обученные рабочие ставят на первое место среди стимулов рационализации три фактора: денежные награды — 27%, профессиональное честолюбие — 27, заинтересованность техникой — 23%. В группе квали-

[1] С оценкой, выдвигающей этот фактор на 1-е и 2-е места.

фицированных рабочих в качестве стимулов придают значение денежным наградам 40%, профессиональному честолюбию — 36 и заинтересованности техникой — 11%. В группе рабочих, окончивших профессиональные курсы, на первое место среди этих стимулов выдвинулось профессиональное честолюбие — 41%, значительно ниже квалифицируют денежные награды — 24%, а также заинтересованность техникой — 12%.

В группе рабочих, окончивших основную профессиональную школу, распределение высказываний говорит о том, что здесь придают значение трем факторам: профессиональному честолюбию — 31%, денежным наградам — 28, заинтересованности техникой — 27%.

Среди рабочих, окончивших техникум, денежные награды в качестве стимулов отметили 36%, значительно ниже расценивается заинтересованность техникой — 25% и профессиональное честолюбие — 24%.

Мнение об организации труда на производстве устанавливалось на основе нескольких оценок, помещенных в четырехпунктной шкале. Крайние оценки даются очень редко: признали организацию труда недостаточной 10%, достаточной — 33, хорошей — 44, очень хорошей — 7%. Расположение оценок зависит от ситуации на конкретном месте работы. На теплоэлектроцентрали преобладают оценки «хорошая» и «очень хорошая» (вместе 79%), на химическом предприятии — оценки «хорошая» и «достаточная» (76%). Для интересующей нас проблемы важнейшим представляется, однако, то, является ли одинаковым во всех различных группах рабочих число лиц, воздержавшихся от оценки. Воздержались от оценки всего 5%, среди рабочих с неоконченной основной школой этот показатель определяется в 9%, понижаясь до 4% для лиц с оконченной основной школой и до 1% для лиц, имеющих образование выше чем 7 классов.

В разрезе профессиональной подготовки высокий процент отказавшихся от оценки организации труда падает на обученных рабочих (8), в других группах он более низкий.

На вопрос «Что необходимо изменить в организации труда и как ее улучшить?» 67% рабочих представили различные предложения, 30% не имело на этот счет своего мнения. Предложения касались улучшения взаимоотношений в трудовом коллективе (21% высказываний), усовершенствования орудий труда (14%), лучшей организации производственных участков (7%), ритмичности в организации поставок (5%). Часто эти предложения переплетались (8% высказываний), а также высказывались мнения крайне индивидуализированные, возникающие из личного профессионального и жизненного опыта рабочих (11%).

Удовлетворенность работой отметили 83% рабочих, хотя около 8% из них хотели бы переменить работу. Среди 17% неудовлетворенных 10% составляют те, кто не хочет никаких изменений. С точки зрения профессиональной подготовки число удовлетворенных и не стремящихся к изменениям меньше всего в группе рабочих, окончивших техникум (64%), и больше всего — среди рабочих, окончивших профессиональные курсы (84%).

Выражением жизненной пассивности может служить высказывание, что работа не дает удовлетворения и одновременно отсутствует желание ее изменить. В целой совокупности так определили свою позицию в отношении работы 10% рабочих. С точки зрения профессиональной подготовки наиболее высокий показатель представлен среди квалифицированных рабочих (15%).

О планах перехода на новую работу высказались 14% рабочих, среди них выпускников техникумов — 31%, а обученных рабочих и окончивших основную профессиональную школу — только 16%.

На вопрос «Какую работу Вы хотели бы получить?» почти 45% не смогли сформулировать ответа. Однако относительно большое количество лиц желает иметь работу, отвечающую их интересам (14%), работу менее нервную и утомительную (7%), более ответственную должность (7%), с лучшей оплатой (5%). Отмечаются также другие весьма индивидуальные ответы, однако такие высказывания очень немногочисленны.

На вопрос «Что в настоящей работе больше всего нравится?» две категории высказываний обозначаются четко, а именно общая оценка, что работа дает большое удовлетворение (37%), а также что позволяет удовлетворить интересы (22%). Другие высказывания являются раздробленными и чрезвычайно индивидуализированными. Они касаются вопросов коллективной жизни, черт характера окружающих людей, вопросов, связанных со здоровьем и т. п.

Плохие стороны работы отметили в общем около 70% рабочих. На этот вопрос также были даны крайне индивидуализированные ответы, однако два определения были использованы довольно часто: плохие санитарные условия работы (18%) и многосменная работа (12%).

* * *

Проведенный анализ касался вопросов культуры труда рабочих. Получены ответы на вопрос: зависит ли участие в общественной деятельности и установки к труду от профессионально-технического уровня рабочих?

Мы установили, что участие в рационализаторском движении, общественная активность, способ мотивировки правильности практикуемых моделей поведения достаточно четко зависят от профессиональной подготовки и общего образования. Наибольшая общественная активность наблюдается среди выпускников техникума, кроме того, и четкость взглядов здесь наиболее высокая. Однако эта группа в наименьшей степени является профессионально стабилизированной и $^{1}/_{3}$ ее предусматривает смену предприятия или профессии. Удовлетворенность работой здесь также невелика.

Мнения, высказанные по поводу положительных черт работы, основаны на двух критериях: удовлетворенности самой работой и связанной с работой возможностью удовлетворить свои интересы. Особенности работы, оцененные негативно,— это система смен и плохие санитарные условия труда.

Денежный стимул обычно не рассматривается как наиболее важный (лишь 5% рабочих придерживаются противоположного мнения). Но с другой стороны, среди мотивов, побуждающих рабочих к рационализации, денежная награда и профессиональное честолюбие многими расцениваются как равнозначные и важные. На третьем месте находится заинтересованность техникой. Однако привлекает внимание то, что поощрение со стороны клуба техники и рационализации обладает небольшим значением в глазах рабочих.

Со стороны руководства предприятия ожидается конкретная помощь в организации свободного времени, развлечений, отдыха, а также ряд других мероприятий.

Анализ предложений о работе предприятия свидетельствует о том, что рабочие имеют достаточно сформированную концепцию своей профессио-

нальной роли. Большинство рабочих считают, что они имеют полное право рассчитывать на следующее: **за исключительную работу** (рационализация) — денежная награда; **в обычной работе** — удовлетворенность и соответствие интересам, отсутствие нервозности; **после работы** — развлечения, покой, отдых.

В качестве признанных ценностей здесь можно указать на профессиональное честолюбие, заинтересованность техникой, общественную активность, хорошие, доброжелательные отношения с сотрудниками.

Рабочие, которые не принимают участия в общественной жизни, оправдываются отсутствием времени и здоровья. Это свидетельствует о том, что выработалось чувство долга, проявляющееся в различных сферах. Место работы создает при этом такой круг людей и проблем, в отношении к которым прежде всего функционирует это чувство долга.

КУЛЬТУРА ЛИЧНОСТИ

В соответствии с принятыми предпосылками рассмотрим данную проблему на основе анализа интересов и взглядов рабочих. Они касаются прежде всего сферы жизни вне работы, и поэтому мы останавливаемся на способах проведения свободного времени, начиная с излюбленных занятий.

Наиболее важное место занимает здесь увлечение ремеслом, садоводством и т. п. (на них указали 21% рабочих), затем культурные развлечения, связанные с просмотром театральных представлений, фильмов, телевизионных передач (14%), вслед за тем проведение времени в компании, в кругу семьи (11%), чтение (10%), пассивный отдых и сон (8%), спортивные зрелища (6%), экскурсии на машинах (6%). Среди рабочих есть артисты-любители (15 человек); они входят в 7% увлекающихся различными видами индивидуализированных занятий. 17% рабочих имеют несколько хобби. На эту категорию необходимо обратить внимание, поскольку, как нам представляется, она охватывает людей высокой активности. Среди рабочих, имеющих образование выше чем 7 классов, этот процент возрастает до 29, а среди выпускников техникума — до 34. В указанных группах рабочих с высоким уровнем профессионально-технического образования сравнительно мало тех, кто проводит время в кругу друзей, семьи (5% среди рабочих с образованием выше чем 7 классов и 6% среди выпускников техникума), а также сторонников пассивного отдыха (4% среди лиц с образованием выше чем 7 классов, 5% среди рабочих, окончивших профессиональную школу, 2% среди выпускников техникума).

Спорт. Активная заинтересованность спортом среди рабочих не является распространенной. Не занимаются совсем спортом 62%, увлекаются туризмом 8%, спортивными играми 5%, занимаются в секциях и участвуют в соревнованиях 3%. Сочетают несколько форм спортивных занятий 9% рабочих. Отношение к физической культуре зависит от профессионально-технического уровня рабочих. Категория тех, кто совершенно не занимается спортом (68%), уменьшается до 48% среди рабочих с образованием выше чем 7 классов и до 38% среди выпускников техникума. Туризмом же занимается около 12% рабочих в каждой из этих категорий.

В кругу друзей. Круг друзей создается прежде всего в семье. Свое свободное время проводят в ней 65% рабочих. Кроме того, 19% указывает, что проводит свободное время в кругу коллег и знакомых, 5% проводит свое свободное время только в кругу друзей, в одиночестве — 3%.

Чтение газет. Газеты являются ежедневным спутником. Только 8 человек не читают газет. Из газет, выходящих в Лодзи, наибольшей популярностью пользуется «Рабочий голос», которую читают 25% рабочих. Почти половина рабочих читают несколько газет, однако центральная пресса имеет очень мало читателей и фигурирует обычно вместе с газетами, выходящими в Лодзи (7%). 3% читают «Спортивное обозрение» вместе с другой прессой.

18% рабочих не читают журналов. Среди выпускников техникума эта категория падает до 3%, среди тех, кто окончил только основную школу, поднимается до 37%. Популярны иллюстрированные журналы (30% читателей), журналы для женщин (18%), периодические издания, связанные с хобби (25%). Привлекает внимание то, что сатирическими изданиями интересуется только 3% (16 человек), общественно-литературными — только 1 (5 человек), а профессионально-техническими — едва 4% (25 человек). Среди рабочих с низким профессионально-техническим уровнем читатели выбирают прежде всего журналы для женщин, в группах с более высоким уровнем — вообще иллюстрированные журналы.

Интересы читателей сосредоточиваются обычно на различных темах. Свыше 53% ищут в газетах и журналах более чем одну информацию. Особую категорию читателей составляют те, кто ищет главным образом экономическую и политическую информацию (3%). Среди остальной, относительно небольшой совокупности интересуются сенсациями в стране и в мире 6%, так называемыми жизненными вопросами — 4, спортом — свыше 4%.

Домашние предметы культуры. Многочисленная группа исследованных рабочих имеет достаточно предметов культурного назначения. Телевизор имеется в доме у 55% рабочих, а кроме него здесь всегда есть и радио. Радиоприемники имеют 95% рабочих, в том числе с проигрывателями — 17%. Встречаются также лица, имеющие магнитофоны.

Домашними библиотеками владеют 57% рабочих, причем часть рабочих имеет и радио, и телевизор, и библиотечку (38% в совокупности) и часть — радио и библиотечку (19%).

Среди владельцев радиоприемников больше всего любителей развлекательной программы (17%) и музыки (14%); радиопостановки привлекают лишь 6%, ежедневные известия — 3%. Спортивные передачи специально прослушивают только 9 человек. Не слушают радио 5% рабочих.

Склонность к определенным телевизионным передачам почти совсем не сформирована. Свыше 16% рабочих просто заявили, что не имеют никаких ярко выраженных интересов, касающихся выбора телевизионных передач, а 61% рабочих смотрят любую программу, если только имеют время. Фильмы выделили как особо желаемую категорию программ 14% рабочих.

Книги. Чтением книг, являющимся одним из способов проведения свободного времени, систематически занимаются 21% рабочих, нерегулярно — 31, редко—33%. Почти 13% рабочих указали, что совершенно не читают книг. Четко выражена зависимость чтения книг от уровня образования. Среди рабочих с неоконченной основной школой 43% совершенно не читают книг, а в разрезе профессиональной подготовки среди обученных на производстве рабочих совершенно не читают книг 23%. Чем выше профессионально-технический уровень рабочих, тем меньше тех, которые вовсе не читают. Интересно, однако, то, что рабочие, систематически читающие книги, составляют в целой совокупности 33%, а среди рабочих с не-

оконченной основной школой — 44%. С точки зрения профессиональной подготовки среди квалифицированных рабочих систематически читают книги 45%, в то время как среди выпускников техникума — 29%. Представляется, что склонность к чтению, если уж она пробуждена, связана прежде всего с особенностями характера и не зависит от профессионально-технического уровня. Способ выбора книг для чтения свидетельствует о том, в каком кругу формируются интересы. Заслуживает внимания то, что 30% рабочих берут книги у знакомых, 10% — в городской библиотеке, 7% — в библиотеке предприятия и 2% — в других библиотеках. В этих условиях влияние знакомых на круг интересов читателей является значительным. Покупают книги 37%, в том числе 4% утверждают, что читают только то, что покупают. Чаще покупают книги рабочие с более высоким профессионально-техническим уровнем, чем рабочие в других группах.

Книги, прочитанные за последнее время: типа бытовых романов XIX в. польских авторов, а также исторические романы (на них указало соответственно 19 и 17% рабочих), детективные и приключенческие романы (13%). Книги современных авторов имеют относительно мало читателей (8%), на книги по специальности указало только 11 человек (2%). Некоторые лица не указывали фамилии авторов и названия книг, упоминая лишь наименование серии (например, серия «Тигр» и тому подобные издания приключенческой и детективной литературы — 3%). Не удалось зафиксировать названия книг и фамилии авторов в 9% ответов. 18% рабочих не сочли интересной ни одну из прочитанных книг, и важно отметить, что данный тип ответов среди рабочих с неполным основным образованием дали 38%, а среди обученных рабочих — 32%.

Высказать мнение о любимых литературных героях оказалось сложным заданием для исследуемых рабочих. 40% рабочих вообще спутали литературных персонажей с актерами, исполняющими данную роль на сцене, 23% не сумели назвать ни одного персонажа, который бы понравился, и лишь 32% рабочих указали на героев прочитанных книг. Для нашей проблемы важно было выяснить мотивы, по которым понравился названный персонаж. 26% рабочих не дали ответа на этот вопрос, 2% ответили «не знаю». Значительная часть ответивших мотивировала свой выбор, называя одновременно много черт характера героя, такие, как отвага, смелость (14% высказываний), затем одаренность, талант (11%), благородство, чувство справедливости (6%), патриотизм, стремление посвятить себя высшим целям (5%), чувство юмора (4%); несколько человек указали на принципиальность и т. п. Свыше 13% указали сразу на несколько черт характера. Особое место занимала совокупность мотивировок, которая не относилась к чертам характера литературного героя, а касалась функций произведения: эстетическое удовольствие, развлекательный характер и т. д. Эта категория охватывает 14% рабочих.

Выставки. В 1965 г. не использовали такого рода культурные институты 44% исследованных рабочих. Остальные указали музеи (10%), технические выставки (5%), показ мод (3%), выставки книг, спортивные мероприятия, организованные как зрелища, и т. п. (2%). Выставку картин посмотрело только 5 человек. 20% рабочих смотрели несколько указанных типов выставок, а 15% интересуются выставками, связанными с занятиями хобби, указывая на выставки по садоводству, фотовыставки, животноводческие выставки и т. п. Категория рабочих, которых заинтересовал больше чем один тип выставки, составила в общей совокупности 20%, среди рабочих с образованием выше чем 7 классов — 30, среди окончивших

техникум — 36%. Выставки, связанные с хобби, являются более популярными среди квалифицированных рабочих (20% их почитателей, а в целой совокупности 15%).

Краеведение. Для того чтобы установить, являются ли рабочие избранного образца людьми подвижными, путешествующими, мы поставили вопрос о знании Польши и других стран. Оказалось, что лишь 8 человек не видели до этого ничего, кроме Лодзи и ее окрестностей. Различные местности страны знают 72%, всю Польшу — 6%, в страны народной демократии и СССР выезжало свыше 6%, в страны Западной Европы — 2%. Кроме того, имеется категория рабочих, которые были за границей во время войны (11%).

Удовлетворенность жизнью. Данная проблема была поставлена в вопроснике, предлагающем рассмотреть его с точки зрения 10 факторов. Мы просили ранжировать эти факторы по убывающему значению. Вывод оказался неожиданным: среди 600 человек один фактор получил 75% высказываний.

Как наиболее важный фактор на первое место поместили (в %):

Хорошее здоровье	—75
Спокойную семейную жизнь	—10
Благополучную жизнь страны	— 8
Деньги	— 6
Чистую совесть	— 4,5
Дружбу и любовь	— 3
Интересную работу	— 1,3
Развлечения после работы	— 1
Уважение людей	— 0,8
Высокую должность	— 0,7

В качестве фактора, являющегося безразличным для вопроса об удовлетворенности жизнью, мы получили следующее (в %):

Высокая должность	—24
Благополучная жизнь страны	—14
Развлечения после работы	—13,5
Дружба и любовь	—13,5
Уважение людей	—12
Интересная работа	—11
Чистая совесть	— 8,5
Деньги	— 7
Спокойная семейная жизнь	— 4,3
Хорошее здоровье	— 1,3

Деньги как условие удовлетворенности жизнью отмечаются на втором и третьем местах среди 40% исследованных рабочих, семейная жизнь — на тех же самых местах среди 54%, остальные факторы распределены на последующих местах шкалы.

Жизненные планы. Среди планов на ближайшие годы, касающихся наиболее важных вопросов, связанных с достижением цели либо с ее изменением, на первое место выдвинуты жилищные потребности (23% высказываний). Следующее место занимают планы, касающиеся окончания школы (13%), обучения детей (6%), высоких заработков (6%), покупки каких-либо механических средств передвижения (5%), изменения места работы (2%), заключения брака (2%). Около 22% рабочих указали одновременно несколько вышеназванных стремлений. Относительно небольшая группа

не имеет никаких планов (5%), и такая же группа желает для себя только, чтобы не наступило никаких перемен в худшую сторону.

Планы, касающиеся одновременно многих вопросов и желания закончить учебу, представлены относительно чаще рабочими с более высоким профессионально-техническим уровнем, чем у обученных и квалифицированных рабочих. Однако с точки зрения заинтересованности жилищной проблемой наблюдается обратная зависимость.

Предложения, касающиеся повышения культурного уровня рабочих. Предложения, касающиеся возможностей развития культуры рабочих, расположились следующим образом: почти 16% связало подъем культурного уровня рабочих с их профессиональной квалификацией, 14% — с расширением общественной и культурной деятельности профессиональных союзов, 12% — с просветительной деятельностью вне предприятия, 10% — с улучшением обеспеченности и вообще бытовых условий, 2% — с уровнем руководства. Довольно большая совокупность указала на зависимость подъема культурного уровня от различных факторов, более многочисленных, чем указанные, связанных с особенностями рабочих, с их честолюбием, условиями воспитания, а также с ликвидацией последствий войны и т. п. (16%). 30% рабочих совсем не высказались по этому вопросу.

Данный раздел вопросника включал просьбу оценить культурный уровень рабочих. Отказались это выполнить 6% рабочих. Большинство утверждало, что уровень культуры средний (55%), часть — что низкий (25%) и только 8% — что этот уровень высокий.

ВЫВОДЫ

В представленном анализе мы стремились охарактеризовать рабочих избранных категорий, обращая внимание на те повторяющиеся среди них типы поведения и виды оценок, которым в нашем обществе придается значение и считается, что из них складывается образ культурного человека. Мы рассматривали два аспекта участия в культурной жизни — культуру труда и культуру личности, не предпринимая попытки оценить, обнаруживают ли исследованные нами рабочие низкий или высокий уровень культуры. Необходим дальнейший анализ, позволяющий сравнить полученные выводы с результатами других исследований, проведенных в Польше, и было бы желательно также несколько раз повторить исследования в различных средах и в разных отраслях промышленности.

Полученные результаты подтвердили выдвинутые нами гипотезы:

1. Современное оборудование в промышленности обслуживается рабочими, среди которых пропорционально больше, чем при работе с другим оборудованием, представлено людей со школьной профессиональной подготовкой, а также отличившихся на предприятии и признанных в качестве квалифицированных рабочих.

2. Участие в культурной жизни, одинаково как в аспекте культуры труда, так и культуры личности, определенное на основе информации о поведении и оценках рабочих, зависит от их профессионально-технического уровня, т. е. от их общего образования и профессиональной подготовки. Чем выше профессионально-технический уровень рабочих, тем пропорционально большее количество лиц являются общественно активными, принимают участие в рационализаторском движении и т. п., а также тем большее

число людей обладает собственной точкой зрения на различные вопросы и четко выраженными склонностями, удовлетворяемыми в свободное время.

3. В исследовании мы стремились проверить, является ли характер выполняемой работы фактором, детерминирующим поведение человека и его участие в культурной жизни.

А. ОБРАЗЦЫ ПОВЕДЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОМ, ОЦЕНЕННЫЕ ПОЛЬСКОЙ ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ[1] КАК ПОЗИТИВНЫЕ, И ИХ ОДОБРЕНИЕ РАБОЧИМИ

Образец поведения	Колич. лиц, одобряющих в % (100% = 600 лиц)	Одобрение более высокое, чем среднее, в профессиональных группах (обозначено X)				
		1	2	3	4	5
1. Преданность выполняемой работе	75,0	—	X	—	X	—
2. Предложения об улучшении организации труда	68,0	X	—	—	—	—
3. Активное использование социального обслуживания предприятия	46,0	—	—	—	X	X
4. Активное участие в общественной работе	38,0	—	X	—	—	X
5. Принадлежность к политическим организациям	28,0	—	X	X	—	X
6. Участие в рационализации	17,0	—	X	—	—	X
7. Долг как мотивировка общественной работы	9,0	—	X	—	—	X
8. Участие в рабочем самоуправлении	7,0	—	—	—	X	X

ОБРАЗЦЫ ПОВЕДЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОМ, ОЦЕНЕННЫЕ ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ[1] КАК НЕЖЕЛАТЕЛЬНЫЕ, И ИХ ПРИНЯТИЕ РАБОЧИМИ

	%	1	2	3	4	5
1. Отсутствие заинтересованности в общественной работе	6,0	X	—	—	X	—
2. Пассивное отношение к работе, неудовлетворенность ею и нежелание ее изменить	10,0	X	—	—	—	—
3. Незнакомство с рационализаторской тематикой	12,0	—	—	—	X	—
4. Желание оставить настоящую работу	15,0	—	—	X	—	—
5. Оценка социально-культурного обслуживания как ненужного	16,0	X	X	—	—	—
6. Отсутствие времени для рационализации	19,0	X	—	X	—	—
7. Перепоручение рационализации другим	19,0	X	—	—	X	—
8. Отсутствие предложений, касающихся социального обслуживания	28,0	—	X	X	—	—
9. Отсутствие предложений, касающихся организации труда	30,0	—	X	X	—	—
10. Отсутствие времени для общественной работы	41,0	X	—	X	—	—

[1] Образец лучшего работника сконструирован на основе литературы (см. *S. Kowalewska*. Wzór osobowy i pożądane postawy pracowników w przemyśle. — «Przemysl i spoleczenstwo Polski Ludowej». Praca zbiorowa pod red. J. Szczepańskiego. Ossolineum, 1969, s. 210—242.

Б. ОТНОШЕНИЕ К РАБОТЕ

	%	1	2	3	4	5
Положительные стороны настоящей работы						
1. Дает удовлетворение	37,0	X	X	—	—	—
2. Отвечает интересам	22,0	—	—	—	X	X
Отрицательные стороны работы						
3. Плохое социальное обслуживание и санитарно-гигиенические условия	18,0	—	X	X	X	X
4. Многосменная система	12,0	X	—	—	—	—
5. Низкие заработки	3,0	—	X	—	—	—
Качества желаемой работы						
6. Соответствует интересам	14,0	X	—	X	—	—
7. Более ответственная	7,0	—	X	X	—	—
8. Менее нервозная	7,0	X	X	—	—	—
9. Лучше оплачиваемая	5,0	—	X	X	—	—

ПОЖЕЛАНИЯ, ОТНОСЯЩИЕСЯ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДСТВА ПРЕДПРИЯТИЯ

	%	1	2	3	4	5
1. Усовершенствование технических условий труда	45,0	X	—	—	—	—
2. Организация свободного времени рабочих	37,0	—	—	—	X	X
3. Улучшение атмосферы коллективной жизни	21,0	—	X	—	—	X

В. ИНТЕРЕСЫ, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В СВОБОДНОЕ ОТ РАБОТЫ ВРЕМЯ

	%	1	2	3	4	5
Пассивный отдых						
1. Излюбленное занятие — сон, прогулка	8,0	—	—	—	X	—
2. Излюбленное занятие — чтение	10,0	—	—	X	—	—
3. Прослушивание музыки по радио	14,0	—	—	—	X	—
4. Просмотр зрелищ (кино, театр, телевидение)	14,0	—	—	X	X	—
5. Прослушивание развлекательной программы по радио	17,0	X	—	X	—	X
Активный отдых						
1. Поиск интересующей литературы путем покупки книг и их обмена со знакомыми	32,0	—	—	X	X	X
2. Занятие каким-либо ремеслом	21,0	—	X	—	—	X
3. Обзор всевозможных выставок	20,0	—	—	X	X	X
4. Туризм	8,0	—	—	—	X	X
5. Тренировка и спортивные игры	7,0	—	X	—	—	X

Исходя из принятого нами разделения рабочих на пять профессиональных групп, мы проанализировали: а) высказывания, которые можно интерпретировать как показатели поведения, признанного в нашем обществе за образец, а также высказывания, свидетельствующие о нежелательных формах поведения; б) высказывания, в которых выявляется субъективное отношение к труду, а также предложения о работе предприятия; в) высказывания, характеризующие их интересы, реализуемые в свободное от работы время.

Типология рабочих с точки зрения их участия в культурной жизни.

1. *Рабочие — наладчики, регулировщики и ремонтники* (5-я профессиональная группа) характеризуются более высоким, чем среднее, принятием образцов поведения, желательных для общественности, и более слабым принятием образцов нежелательных. Работа отвечает их интересам, однако социальный климат, условия охраны труда, а также заработная плата оцениваются несколько ниже, чем в других группах. Личные интересы в свободное время сосредоточиваются на активных формах занятий.

2. *Рабочие, наблюдающие за работой автоматов* (1-я профессиональная группа), выражают принятие позитивных образцов поведения на уровне, близком к среднему, и принятие нежелательных образцов на уровне выше среднего. Они пассивны в ситуациях, для которых необходимым считается добровольная активность. Выполняемая работа считается хорошей, поскольку дает в общем удовлетворение, однако они стремятся к работе, больше отвечающей интересам и менее нервной, что связано прежде всего с тем, что здесь существует многосменная система. Они высказываются за усовершенствование технических условий труда на предприятии, поскольку автоматы не всегда функционируют безупречно, плохо размещены и т. п. В свободное время рабочие этой категории стремятся чаще к развлечениям, потребности эти удовлетворяет радио. Их активные интересы находятся на уровне более низком, нежели у всей совокупности.

3. *Операторы машин* (2-я профессиональная группа) подобно наладчикам и ремонтникам более одобрительно, чем другие рабочие, относятся к позитивным образцам, но в отличие от наладчиков проявляют также сильное принятие нежелательных образцов поведения. Они обладают высоким показателем преданности работе и участия в рационализаторском движении, проявление общественной активности мотивируют чувством ответственности, однако они менее заинтересованы в улучшении организации труда и социальном обслуживании. Можно на этом основании утверждать, что активного работника, заинтересованного своими профессиональными и общественными задачами, мало волнуют вопросы, касающиеся работы предприятия в целом. Выполняемая работа дает этим рабочим удовлетворение, однако проходит в плохом социальном климате и при плохой организации охраны труда и чересчур низко оплачиваема. С представлением о работе, более желательной, чем настоящая, связываются такие черты, как большая ответственность при меньшей нервозности и более высокие заработки. Нервозность работы является следствием нерегулярной поставки сырья и плохой организации труда на всем предприятии.

Пожелания к руководству предприятия: создать условия для улучшения атмосферы жизни коллектива. В свободное время занятия пассивного характера у этих рабочих выглядят так же, как в других профессиональ-

ных группах; активные занятия сосредоточиваются в основном на увлечении каким-либо ремеслом или спортом.

4. *У подсобных рабочих* (3-я профессиональная группа) по сравнению с целой совокупностью несколько повышено пассивное отношение к рационализации, отсутствует заинтересованность социальным обслуживанием и организацией труда. В своей настоящей работе они отмечают прежде всего ее отрицательные стороны, а в сфере их стремлений находится работа, соответствующая интересам — более ответственная и лучше оплачиваемая. Среди видов пассивного отдыха более охотно, чем в целой совокупности, выбирается просмотр спектаклей и развлекательная программа, в сфере активных занятий выбор касается в основном покупки и взаимного пользования книгами, а также посещения выставок. Это связано со стремлениями поднять уровень образования и профессиональной подготовки и перейти к работе более оцениваемой, чем подсобная.

5. *У рабочих чисто ручного труда* (4-я профессиональная группа) из всех желательных образцов поведения высоко оценивается в первую очередь позитивное отношение к социально-культурному обслуживанию. Общественная работа и рационализация не входят в сферу их стремлений. Свою работу в основном они оценивают как отвечающую их интересам, ее отрицательные стороны связывают с плохим социальным климатом и плохой организацией охраны труда. Основное пожелание руководству предприятия сводится к организации свободного времени. Наиболее излюбленная форма отдыха — пассивная, правда, некоторые представители этой категории увлекаются туризмом, посещением выставок и чтением.

Вышеуказанную типологию можно рассматривать как подтверждение гипотезы, что от характера работы зависит не только уровень профессиональной квалификации, но также и уровень культурных интересов.

Рабочие 5-й профессиональной группы — наладчики и ремонтники — отличаются наиболее высоким показателем профессиональной квалификации, а также наиболее сильной акцептацией позитивных образцов поведения.

Категория же рабочих, занимающихся ручным трудом, чрезвычайно пассивна в вопросах, касающихся работы, и сосредоточивает внимание на занятиях в свободное время. Рабочие, обслуживающие автоматы, проявляют интересы, аналогичные стремлениям рабочих ручного труда, что связано с закреплением культурных навыков, свойственных рабочим с длительной профессиональной практикой и небольшими возможностями для расширения интересов. Категория рабочих-операторов ближе всего к наладчикам и ремонтникам, однако обладает меньшей заинтересованностью в вопросах, касающихся всего предприятия. Категория подсобных рабочих направляет свое внимание на возможности дальнейшего профессионального роста.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ТАБЛИЦА 1

СТРУКТУРА ИССЛЕДОВАННОЙ ВЫБОРКИ РАБОЧИХ СООТВЕТСТВЕННО МЕСТУ РАБОТЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ТИПУ

Место работы	Число и % рабочих	Число и % рабочих, выполняющих определенную работу				
		(1) Наблюдающие за работой автоматов	(2) Операторы машин	(3) Подсобные рабочие	(4) Рабочие чисто ручного труда	(5) Наладчики и ремонтники
Теплоэлектроцентраль	150 100,0	41 27,3	69 46,0	7 4,7	5 3,3	28 18,7
Предприятие, выпускающее обувь	50 100	— —	— —	— —	50 100	— —
Химическое предприятие	300 100,0	29 9,7	56 18,6	66 22,0	102 34,0	47 15,7
Трикотажная фабрика	100 100,0	100 100,0	— —	— —	— —	— —
Всего	600 100,0	170 28,3	125 20,8	73 12,2	157 26,2	75 12,5

ТАБЛИЦА 2

СТРУКТУРА ИССЛЕДОВАННОЙ ВЫБОРКИ РАБОЧИХ СООТВЕТСТВЕННО МЕСТУ РАБОТЫ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЮ НА ЖЕНЩИН И МУЖЧИН

Предприятие	Количество и % рабочих		
	Всего	Женщины	Мужчины
Теплоэлектроцентраль	150 100,0	10 6,7	140 93,3
Предприятие, выпускающее обувь	50 100,0	50 100,0	— —
Химическое предприятие	300 100,0	46 15,3	254 84,7
Трикотажная фабрика	100 100,0	35 35,0	65 65,0
Всего	600 100,0	141 24,5	459 76,5

ТАБЛИЦА 3

СТРУКТУРА ИССЛЕДОВАННОЙ ВЫБОРКИ СООТВЕТСТВЕННО МЕСТУ РАБОТЫ И ВОЗРАСТУ

Место работы	Всего	Число и % рабочих различных возрастных категорий						
		До 18	19—24	25—29	30—34	35—39	40—49	50 и выше
Теплоэлектроцентраль	150 100,0	— —	14 9,3	22 14,7	32 21,3	18 12,0	42 28,0	22 14,7
Предприятие, выпускающее обувь	50 100,0	— —	2 4,0	6 12,0	7 14,0	10 20,0	23 46,0	2 4,0
Химическое предприятие	300 100,0	6 2,0	60 20,0	74 24,6	59 19,7	36 12,0	48 16,0	17 5,7
Трикотажная фабрика	100 100,0	— —	15 15,0	14 14,0	17 17,0	23 23,0	20 20,0	11 11,0
Всего	600 100,0	6 1,0	91 15,2	116 19,2	115 19,2	87 14,5	133 22,2	52 8,7

ТАБЛИЦА 4

СТРУКТУРА ИССЛЕДОВАННОЙ ВЫБОРКИ СООТВЕТСТВЕННО МЕСТУ РАБОТЫ И ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМУ УРОВНЮ

Место работы	Общее число и % рабочих	Число и % рабочих соответственно уровню образования					
		Неполная основная школа	Полная основная школа	8 классов общеобразовательной школы	9 классов общеобразовательной школы	10 классов общеобразовательной школы	11 классов общеобразовательной школы
Теплоэлектроцентраль	150 100,0	15 10,0	93 62,0	3 2,0	7 4,7	10 6,7	22 14,6
Предприятие, выпускающее обувь	50 100,0	14 28,0	27 54,0	5 10,0	4 8,0	— —	— —
Химическое предприятие	300 100,0	40 13,3	240 80,0	2 0,7	4 1,3	5 1,7	9 3,0
Трикотажная фабрика	100 100,0	15 15,0	62 62,0	8 8,0	9 9,0	4 4,0	2 2,0
Всего	600 100,0	84 14,0	422 70,3	18 3,0	24 4,0	19 3,2	33 5,5

ТАБЛИЦА 5

СТРУКТУРА ИССЛЕДОВАННОЙ ВЫБОРКИ СООТВЕТСТВЕННО МЕСТУ РАБОТЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ

Место работы	Общее число и % рабочих	Число и % рабочих соответственно профессиональной подготовке									
		Без профессиональной подготовки	Обучение без экзаменов	Обучение с экзаменами	Звание квалифицированного рабочего	Звание мастера	Профессиональные курсы	Основная профессиональная школа	Техникум	Другие виды профессиональной подготовки	Отсутствие данных
		P	1	2	3	4	5	6	7	8	
Теплоэлектроцентраль	150 100,0	1 0,7	11 7,3	6 4,0	31 20,7	2 1,3	43 28,7	20 13,3	35 23,3	1 0,7	— —
Предприятие, выпускающее обувь	50 100,0	— —	4 8,0	1 2,0	39 78,0	— —	— —	6 12,0	— —	— —	— —
Химическое предприятие	300 100,0	3 1,0	88 29,3	9 3,0	26 8,7	11 3,7	23 7,7	79 26,3	51 17,0	6 2,0	4 1,3
Трикотажная фабрика	100 100,0	— —	11 11,0	— —	82 82,0	1 1,0	— —	4 4,0	2 2,0	— —	— —
Всего	600 100,0	4 0,7	114 19,0	16 2,6	178 29,6	14 2,3	66 11,0	109 18,2	88 14,7	7 1,2	4 0,7

ТАБЛИЦА 6

СТРУКТУРА ИССЛЕДОВАННОЙ ВЫБОРКИ РАБОЧИХ СООТВЕТСТВЕННО ВОЗРАСТУ И ОБЩЕМУ ОБРАЗОВАНИЮ

Возраст рабочих	Общее число и % рабочих	% рабочих соответственно образованию		
		Ниже уровня 7-го класса	На уровне 7-го класса	Выше уровня 7-го класса
До 29 лет	213 100,0	0,9	79,4	19,7
30—39 »	202 100,0	14,4	66,3	19,3
40—49 »	133 100,0	24,8	68,4	6,8
50 лет и выше	52 100,0	38,6	53,8	7,6
Всего	600 100,0	84 14,0	422 70,3	94 15,7

ТАБЛИЦА 7

СТРУКТУРА ИССЛЕДОВАННОЙ ВЫБОРКИ РАБОЧИХ СООТВЕТСТВЕННО ВОЗРАСТУ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ

Возраст рабочих	Число и % рабочих	% рабочих соответственно профессиональной подготовке					
		Обученные рабочие	Квалифицированные рабочие	Окончившие специальные курсы	Окончившие основную профессиональную школу	Окончившие техникум	Другие и отсутствие данных
До 29 лет	213 100,0	15,9	18,8	4,7	30,6	27,7	2,3
30—39 »	202 100,0	19,8	40,7	10,9	15,3	11,8	1,5
40—49 »	133 100,0	24,9	47,3	18,0	5,3	3,0	1,5
50 лет и выше	52 100,0	21,2	44,3	19,2	11,5	1,9	1,9
Всего	600 100,0	118 19,7	208 34,5	66 11,0	109 18,2	88 14,7	11 1,9

ТАБЛИЦА 8

СТРУКТУРА ИССЛЕДОВАННОЙ ВЫБОРКИ СООТВЕТСТВЕННО РАЗДЕЛЕНИЮ НА ЖЕНЩИН И МУЖЧИН, А ТАКЖЕ СООТВЕТСТВЕННО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМУ УРОВНЮ

Пол	Кол-во и % рабочих	Тип общеобразовательного уровня в %		
		Ниже уровня 7-го класса	На уровне 7-го класса	Выше уровня 7-го класса
Мужчины	459 100,0	12,6	71,9	15,5
Женщины	141 100,0	18,4	65,2	16,4
Всего	600 100,0	84 14,0	422 70,3	94 15,7

ТАБЛИЦА 9

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГРУППА, ОБЩЕЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, А ТАКЖЕ ОБУЧЕНИЕ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ИССЛЕДУЕМОЙ ВЫБОРКИ РАБОЧИХ (в %)

Профессиональные группы	%	Общее образование			Тип профессиональной подготовки						Дополнительное обучение в школе в настоящее время	Самообразование
		Ниже уровня 7-го класса	На уровне 7-го класса	Выше уровня 7-го класса	Обученные рабочие	Квалифицированные	Окончившие основную профессиональную школу	Окончившие техникум	Другие и отсутствие данных	Окончившие специальные курсы		
1-я группа наблюдающие за работой автоматов	100,0	13,0	63,0	24,0	15,0	62,0	6,0	6,0	1,0	10,0	6,0	1,0
2-я группа операторы машин	100,0	18,0	69,0	13,0	24,0	18,0	25,0	11,0	1,0	21,0	7,0	6,0
3-я группа подсобные рабочие	100,0	11,0	78,0	11,0	44,0	12,0	18,0	18,0	4,0	4,0	16,0	4,0
4-я группа выполняющие чисто ручной труд	100,0	17,0	70,0	13,0	17,0	37,0	26,0	11,0	2,0	7,0	7,0	1,0
5-я группа наладчики и ремонтники	100,0	7,0	81,0	12,0	7,0	16,0	19,0	44,0	3,0	11,0	19,0	12,0
Всего	100,0	14,0	70,0	16,0	20,0	34,0	18,0	15,0	2,0	11,0	9,0	4,0

ТАБЛИЦА 10

СТРУКТУРА ИССЛЕДОВАННОЙ ВЫБОРКИ РАБОЧИХ СООТВЕТСТВЕННО РАЗДЕЛЕНИЮ НА ЖЕНЩИН И МУЖЧИН, А ТАКЖЕ СООТВЕТСТВЕННО ТИПУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

Пол	Кол-во и % рабочих	% рабочих соответственно профессиональной подготовке					
		Обученные рабочие	Квалифицированные рабочие	Рабочие, окончившие специальные курсы	Рабочие, окончившие основную профессиональную школу	Рабочие, окончившие техникум	Другие и отсутствие данных
Мужчины	459 100,0	23,3	29,8	13,3	19,9	13,3	0,4
Женщины	141 100,0	7,8	50,4	3,5	15,6	19,9	2,8
Всего	600 100,0	118 19,7	208 34,5	66 11,0	109 18,2	88 14,7	11 1,9

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Совместное исследование влияния технического прогресса на содержание труда, на характер профессии и уровень культуры рабочих промышленности в Польше и в СССР оказалось достаточно плодотворным по своим результатам. Определенные позитивные результаты достигнуты как в отношении самого содержания изучавшейся проблемы, так и в отношении методологии исследования.

1. Оправдала себя попытка построить характеристику профессий рабочих в зависимости от функционального анализа содержания их труда (Г. Козлова). Налицо оказалась такая группировка профессий, которая позволяет проследить влияние автоматизации производства на содержание труда, образование и квалификацию, культуру труда и общую культуру рабочих современного промышленного производства. Единый принцип группировки профессий оказался при этом приемлемым как для анализа статического состояния, так и для анализа динамических процессов, причем не только в самой по себе профессиональной структуре, но и во всех основных функциональных и личностных характеристиках рабочих промышленности.

Такая оценка функционального подхода к классификации рабочих профессий по содержанию труда вытекает в полной мере как из советских, так и из польских исследований, результаты которых были изложены выше.

Слабым звеном предлагаемой классификации рабочих является недостаточно строгое применение принципа классификации профессий при выделении группы рабочих, занятых на автоматах и полуавтоматах (1-я группа по содержанию труда). Как показывают материалы исследования, в составе этой группы практически неизбежно оказываются представители и группы наладчиков (5-я группа), и группы подсобных рабочих при машинах (3-я группа). Это особенно четко прослеживается по материалам исследования зависимости культурных потребностей и навыков рабочих от содержания их труда в промышленности Польши (С. Ковалевская), где именно по этой группе были получены недостаточно ориентированные относительно господствующих тенденций данные по образованию, квалификации и культуре рабочих.

В отношении этой группы рабочих необходимы дальнейшие исследования, которые позволили бы более точно и жестко применить к этой группе оправдавшие себя в целом принципы классификации профессий.

2. Анализ изменений в содержании труда рабочих в связи с механизацией и автоматизацией производства показывает, что пессимизм в оценке тенденций в изменении квалификации труда работника при автоматизации производства нельзя считать оправданным.

Лишь промежуточные формы автоматизации связаны с увеличением удельного веса лиц, занятых вспомогательными, малоквалифицированны-

ми операциями. Полная автоматизация предполагает труд лишь высококвалифицированных рабочих, по своим функциям, образованию и квалификации приближающихся к инженерно-техническому персоналу.

Во внутренних компонентах понятия «профессия рабочего» происходит ряд коренных сдвигов. Прежде всего, возрастает роль общего, профессионального и специального обучения и относительно сокращается роль навыка, опыта. Во-вторых, профессия рабочего постепенно теряет черты относительно узкой (функциональной, пооперационной) специализации и приобретает черты универсализма, характерные для профессий умственного труда. В-третьих, возможности существенных колебаний социального статуса внутри каждой данной профессии в полностью автоматизированном производстве существенно сужаются, так как высокий уровень образования и квалификации рабочего с соответствующим позитивным влиянием этих факторов на материальную обеспеченность является здесь заданным.

Отсюда вытекает ряд следствий, из которых мы в первую очередь отметим первостепенную роль функционального содержания труда рабочего в качестве дифференцирующего признака для выделения социальных групп внутри рабочего класса. Дифференциация внутри рабочего класса по критерию функционального содержания труда оказывается определяющей практически по всем основным параметрам социального статуса рабочего и уж во всяком случае исходит из наиболее универсального критерия для комплексной характеристики социального статуса.

Выводы по этому комплексу проблем получены с разной степенью категоричности в польском и советском исследованиях, однако принципиальная направленность выводов в целом не вызывает сомнений.

3. Представляет известный самостоятельный интерес для методологии социологических исследований конкретизация понятия «общая культура рабочего» и соответствующая ей типологическая процедура. При комплексном конкретно-социологическом изучении столь широких и по известной степени неопределенных явлений, как общая культура, одним из наиболее критических моментов исследования является переход от общетеоретических определений к структурному анализу, типологической процедуре и операциональным определениям. Построение структурных связей и анализ компонентов общей культуры рабочего в данном исследовании отнюдь нельзя называть исчерпывающими, однако, как нам кажется, культурные потребности и навыки раскрыты именно как целое в единстве, связи и противоречивости их основных элементов. Тем самым в исследовании налицо известный и, очевидно, положительный опыт практического преодоления противоречия между непрерывным характером любого социального явления и дискретностью любого социологического анализа этого явления.

4. Значительный интерес представляет собой исследование личностных (и в том числе относящихся к сфере культуры) характеристик рабочего под углом зрения воздействия на них производственной среды, производственных условий и производственного коллектива (С. Ковалевская). Помимо анализа проблемы по существу выделение производственной среды из общего числа компонентов, формирующих культурные потребности и навыки рабочего, позволяет (что очень важно при неизбежно выборочном характере исследований в этой области) весьма четко отделить общие элементы влияния, обусловленные процессом общественного развития в целом, от частных элементов влияния того специфического, того исторически и социально случайного, что свойственно данной производственной среде, производственной общности людей, конкретному предприятию.

Вместе с тем именно в данной производственной среде рабочий обычно впервые непосредственно сталкивается с новой техникой, новыми людьми, социальными институтами и т. п. Производственная и внепроизводственная культурная среда органически взаимодействуют между собой в процессе суммарного воздействия на рабочего. В свою очередь они сами взаимосвязанно изменяются под влиянием изменения культуры рабочего класса в целом.

Специфика воздействия на культуру рабочего данной производственной культурной среды недостаточно полно раскрыта в нашем исследовании. Поэтому было бы целесообразным продолжение исследований в этом направлении.

5. Наконец, наиболее существенным результатом исследования так называемого культурно-технического уровня рабочих в Польше и СССР надо считать безусловное подтверждение в целом гипотезы о том, что технический прогресс, автоматизация производства в социалистическом обществе в конечном счете ведут к повышению уровня общей культуры рабочих промышленности. Причем уровень культуры рабочих возрастает прежде всего в результате изменений именно в технике производства, опосредованных уровнем и характером их квалификации и образования. Культура рабочего становится здесь выше и глубже не в результате увеличения свободного (внерабочего) времени или изменения каких-либо других внепроизводственных факторов, а в результате изменений, происходящих в самом производстве.

Дальнейшее развитие внепроизводственных факторов, стимулирующих повышение уровня общей культуры, — факторов, специфических для социалистического общественного строя, — должно впоследствии усилить стимулирующее влияние автоматизации. К числу таких факторов надо отнести сокращение рабочего времени в связи с автоматизацией, повышение уровня социально обусловленного образования, развитие материальной базы культурных учреждений, технический прогресс средств массовой коммуникации и т. п. Все это в целом создает предпосылки для повышения уровня культуры рабочих.

Существенное значение может иметь попытка анализа, образно выражаясь, «глубины» воздействия содержания труда на общую культуру индивидуума. В данном исследовании сделана попытка анализа влияния содержания труда и на столь «глубокий» слой личностных свойств, как система жизненных ценностей личности. Данные исследования говорят о наличии позитивной связи между содержанием труда и системой жизненных ценностей личности. Желательно продолжить исследования в этом направлении.

Плодотворным может оказаться и дальнейшее исследование гипотезы, выдвинутой в ходе данного анализа, о наличии какого-то относительно целостного, устойчивого и относительно внутренне детерминированного комплекса культурных потребностей для каждой социальной группы, в том числе и для группы, формирующейся в зависимости от содержания труда. Проверка этой гипотезы в дальнейших исследованиях и — в случае ее подтверждения — анализ соответствующих «культурных комплексов» могли бы серьезно способствовать углублению наших представлений об общей культуре личности.

К числу серьезных пробелов в нашем исследовании надо отнести тот факт, что исследовались содержание труда и культурный уровень лишь одной из главных социальных групп промышленного предприятия. Другая

главная социальная группа — инженерно-технические работники и служащие — осталась пока вне поля зрения исследователей. Поэтому весьма желательно продолжение в этом направлении исследований как в Польше, так и в СССР.

В целом опыт совместного исследования влияния технического прогресса на содержание труда, на характер профессии и уровень культуры рабочих промышленных предприятий оказался, по общему мнению польской и советской сторон, безусловно, успешным. Основные положения выдвигавшихся гипотез были подтверждены на материалах как польских исследований, так и советских, несмотря на известные различия в постановке исследований. Тем самым выводы из исследований получили более глубокое обоснование, поскольку отпало сомнение в их специфически локальном значении. Некоторые различия и в исследовательских программах, и в процедурах работы, и в самом теоретическом обобщении результатов, вытекавшие как из известной специфики в условиях организации исследований, так и из индивидуальных особенностей самих исследователей, не нарушили сопоставимости не только конечных, но и большинства промежуточных результатов работы.

Некоторые расхождения в частных количественных характеристиках и выводах видны из материалов данного раздела. Однако, во-первых, в рамках исследования тенденций, а не средних уровней, фиксация внимания на этих частных расхождениях была бы неправомерной; во-вторых, все эти расхождения не нарушают общих выводов в отношении выдвинутых гипотез.

Материалы исследований, представляющие определенный теоретический интерес, вместе с тем имеют и определенное значение для обоснования ряда элементов последующей социальной практики, направленной на стимулирование дальнейшего подъема уровня общей культуры рабочих — необходимого компонента социалистического развития и Польши, и СССР.

РАЗДЕЛ
ШЕСТОЙ

СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ И КУЛЬТУРА

ВСТУПЛЕНИЕ

Настоящий раздел посвящен изысканиям, которые представляли собой первый этап польско-советского сотрудничества в области конкретных социологических исследований. План этого сотрудничества предусматривал проведение параллельных исследований культурной жизни рабочих на крупных предприятиях Польши и СССР при использовании в основном одинакового, лишь с небольшими модификациями, вопросника. В Польше эту работу проводил отдел изучения массовой культуры Института философии и социологии Польской академии наук (руководитель К. Жигульский), в СССР — группа социологов кафедры диалектического и исторического материализма Казанского химико-технологического института имени Кирова под руководством Г. Т. Журавлева. Объекты исследования: в Казани — химический завод оргсинтеза, в Щецине — судоверфь. Предварительные результаты этого исследования были обсуждены на совместном совещании авторского коллектива в Варшаве в июне 1966 г. в секции по изучению проблем свободного времени в промышленности. Как сам процесс исследований, так и обработка результатов полностью подтвердили научную плодотворность такого, нового в нашей практике, сотрудничества. Мы получили результаты, с одной стороны, отображающие национальную и локальную специфику, с другой стороны, позволяющие делать далеко идущие межнациональные сопоставления. Отсюда следует вывод, что в будущем следовало бы поступать таким же образом, не стремясь к полной симметрии и не ища ситуации, в которой можно было бы число общих элементов довести до максимума. Такая крайняя ситуация при всей ее заманчивости не отражала бы, однако, действительного положения вещей. В ней стиралась бы фактически существующая между двумя странами разница, которую социолог культуры не может игнорировать. Полученные данные позволяют читателям сориентироваться как в характере, так и в сходстве исследуемой сферы общественной жизни.

Особенно важным и пригодным в качестве рекомендации для будущих исследований необходимо признать использование практически идентичного инструмента исследования — общего вопросника, а также обработку основных результатов в форме статистических таблиц однотипной структуры. Эти две меры позволяют сделать исчерпывающий анализ сравнения достигнутых результатов помимо указанного уже во вступлении существенного различия в характере исследуемых совокупностей. Дополнительные данные, как, например, информация об общественной активности рабочих, которые собрали советские социологи и которые не находят соответствия в польских материалах, позволяют лучше понять ситуацию культурной жизни на химических предприятиях в Казани и таким образом обогащают наши знания об основных проблемах, являющихся предметом изуче-

ния. Для более полной унификации исследования надлежало бы в будущем выбирать образцы идентичным способом, что, несомненно, увеличило бы методологическую важность проекта. Цифры сравнительных данных, полученных в ответах на однотипные вопросы анкеты, указывают факт доминирования женщин на предприятиях в Казани в соотношении с коллективом мужчин на Щецинской судоверфи.

Рассмотрим теперь некоторые наиболее важные результаты. В целом рабочий в Казани больше тратит времени на дорогу от дома до места работы, чем рабочий в Щецине. Г. Т. Журавлев объясняет этот факт значительным расстоянием химических предприятий от города. Советские рабочие тратят также больше времени (по сравнению с польскими рабочими) на домашние работы, а также чаще и больше работают дополнительно вне дома. Данные о проведении субботних и воскресных дней также свидетельствуют об имеющейся в Казани диспропорции между обязанностями женщин и мужчин в домашнем хозяйстве. Результаты этой работы, а также целого ряда других польских исследований наводят на мысль о том, что тенденция, характерная для социалистического общества, — полное равноправие женщин и мужчин — на практике сталкивается с определенными трудностями.

Исследования показали, что советский рабочий трудился на предприятиях в 1965 г. в среднем несколько дольше, чем польский рабочий и, следовательно, бюджет свободного времени, каким располагает рабочий в Щецине, больше, чем тот, каким обладает рабочий в Казани. При анализе излюбленных занятий свободного времени вырисовывается любопытный факт: в культурной жизни рабочих Казани значительно большую роль, нежели в Щецине, играют чтение, музыка и спорт, меньше — просмотр телевизионных программ и посещение кино. Данные о проведении субботних и воскресных вечеров свидетельствуют о том, что как в Казани, так и в Щецине кино, телевидение и театр в сумме занимают основную часть бюджета свободного времени рабочего. Советский рабочий химического предприятия чаще, чем рабочий на польской судоверфи, связывает работу с учением, посвящая этому прежде всего предполуденное время воскресенья. Быть может, значительная разница в этом отношении между двумя коллективами связана с характером производства: химия требует в среднем более хорошей подготовки, чем судостроение. В соответствии с более быстрой эволюцией технологии производства рабочий должен повышать свою квалификацию.

Интересный материал дает сравнение данных о товарищеском круге, в котором рабочий проводит обычно свободное время. В Щецине молодые рабочие ищут главным образом общество коллег по работе и знакомых; чем старше, тем больше вращаются в кругу семьи. Та же самая закономерность обнаружилась и в Казани, особенно если связать в сопоставлениях ответов рубрику «семья» (которая, вероятно, означает собственную семью рабочего) с рубрикой «родственники». Так же как и в Щецине, невелика роль соседей в проведении свободного времени среди рабочих Казани. Это явление представляется нам следствием урбанизации. И для рабочих Казани, и для рабочих Щецина характерна аналогичная роль семьи и решающее значение товарищеского круга во время ежегодного отпуска. Итак, первое совместное исследование, обнаруживающее идентичность и разницу культурной жизни рабочих в обеих странах, позволяет также сформулировать ряд гипотез, которые могли бы стать исходным пунктом для дальнейших изысканий и верификаций. Здесь может идти речь как об анализе

культурных различий и их общественных причин (например, об относительно большей роли литературы и музыки в культуре советских рабочих, кино и телевидения — среди польских), так и о сходных чертах. Среди общих закономерностей можно указать, например, следующие:

— в Польше и в СССР большой популярностью в рабочей среде пользуются произведения, принадлежащие к классической литературе, как национальной, так и европейской. Подобные результаты исследования отметили в последнее время также социологи в Германской Демократической Республике;

— в СССР и в Польше (в исследованиях, проведенных вне Щецинской судоверфи) выявляются характерные различия в культурных интересах, обусловленных полом. Женщины больше, чем мужчины, интересуются чтением художественной литературы, театром и кино, меньше — спортом и различными любительскими занятиями.

Подобным образом повсеместный характер носит зависимость культурной активности от возраста.

Исходя из данных целого ряда авторов можно прийти к выводу, что характер использования свободного времени, зависимый от возраста и пола, роли семьи, знакомых и коллег по работе, товарищеского круга выступает в разных странах в однотипной форме.

В качестве важной темы будущих исследований необходимо признать проблему культурной роли социалистического предприятия, которое кроме производственных функций выполняет ряд внеэкономических: выступает часто как непосредственный организатор культурной жизни своих рабочих, является организатором общественной инициативы.

Подытоживая эти замечания, можем признать первое польско-советское социологическое исследование культурной жизни рабочего класса обеих стран в целом удачным и перспективным для дальнейшего развития взаимных научных контактов.

Г. Т. ЖУРАВЛЕВ

СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ И КУЛЬТУРНАЯ ЖИЗНЬ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Внимание социологов, экономистов и журналистов к свободному времени за последние годы не случайно. Сейчас в Советском Союзе годовые фонды рабочего и свободного времени трудящихся примерно равны.

Однако увеличение свободного времени не единственная причина пристального изучения его в литературе, посвящаемой ему. Другой, более важной причиной является тот факт, что свободное время играет исключительно важную роль в формировании личности. «Общество, — писал К. Маркс, — также должно целесообразно распределить свое время, чтобы достичь производства, соответствующего его совокупным потребностям, подобно тому как отдельное лицо должно правильно распределять свое время, чтобы приобрести знания в надлежащих соотношениях или чтобы удовлетворять различным требованиям, предъявляемым к его деятельности» [1].

В г. Казани исследования свободного времени ведутся уже несколько лет. Первое обследование было проведено в 1962 г. путем анкетного опроса трудящихся двух предприятий. Всего опрошено 172 человека на текстильно-галантерейной фабрике и на химзаводе имени В. В. Куйбышева. В 1963 г. было опрошено 1200 рабочих и инженерно-технических работников на химзаводе имени В. В. Куйбышева, Казанском компрессорном заводе и обувном комбинате «Спартак». В 1965 г. обследование свободного времени проводилось на Казанском химзаводе органического синтеза и на компрессорном заводе по методике, разработанной отделом исследований массовой культуры Института философии и социологии Польской академии наук под руководством К. Жигульского. В 1966 г. в 550 семьях на 11 предприятиях г. Казани проведены бюджетные обследования свободного времени по методу самофотографии с последующим заполнением специальных бланков счетчиками. Кроме того, проводились целевые обследования свободного времени по заданию областного комитета ВЛКСМ. Некоторые результаты опубликованы в печати, другие были использованы в работе местных партийных и комсомольских органов [2].

ОБЩИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Данная работа является частью большой темы: социальные последствия научно-технического прогресса в условиях построения коммунистического общества, исследованием которой занимается ряд коллективов социологов

[1] Архив К. Маркса и Ф. Энгельса, т. IV, стр. 119.

[2] См. «Партийные организации Поволжья в борьбе за технический прогресс (1959—1962 гг.)». Сб. статей. Казань, 1963, стр. 164—174; «Коммунист Татарии», 1963, № 12, стр. 49—53; «Социология в СССР», т. 2, стр. 243—261.

в СССР, в том числе некоторые сотрудники кафедры диалектического и исторического материализма Казанского химико-технологического института имени С. М. Кирова. Коллектив этой кафедры в плане указанной темы изучает влияние технического прогресса в химической промышленности на всестороннее развитие личности, в том числе на взаимосвязь свободного времени и гармонического формирования личности.

Под свободным временем мы понимаем время, свободное от работы на производстве, от перемещения к месту работы и обратно, от домашней работы и удовлетворения физиологических потребностей. В определении свободного времени мы придерживаемся точки зрения Г. А. Пруденского [1].

В своих исследованиях мы исходили из следующей структуры суточного бюджета свободного времени рабочих: 1) учеба и повышение квалификации, 2) общественная деятельность, 3) воспитание детей, 4) физическое воспитание, 5) творческий труд и любительские занятия, 6) отдых и развлечения (досуг), 7) другие виды свободного времени.

Такое определение и структура свободного времени вытекают из многочисленных высказываний К. Маркса по данному вопросу. Он рассматривал свободное время как время, необходимое человеку для образования, для интеллектуального развития, для выполнения социальных функций, для товарищеского общения, для свободной игры физических и интеллектуальных сил.

Появление относительно большей массы свободного времени в последние годы является следствием большого комплекса изменений, происходящих в общественном производстве и в социальной жизни.

Научно-технический прогресс, автоматизация производства, превращение науки в непосредственную производительную силу, рост культурно-технического уровня трудящихся ведут к повышению общественной производительности труда. В связи с этим рабочее время, необходимое для производства средств жизни, постепенно снижается, а свободное время увеличивается.

Однако предпосылки для увеличения свободного времени реализуются в результате социальных преобразований. В нашей стране уже в первые годы Советской власти декретом рабоче-крестьянского правительства был законодательно установлен 8-часовой рабочий день. В последующие годы рабочая неделя была еще более сокращена. В Программе КПСС предусмотрено дальнейшее сокращение рабочей недели.

Другим источником увеличения свободного времени являются социально-экономические мероприятия, направленные на улучшение жилищных условий и бытового обслуживания трудящихся. Предполагается, что в ближайшие 15—20 лет свободное время увеличится в 2—3 раза. Естественно, все это требует пристального изучения обширного круга проблем, связанных со свободным временем.

ЦЕЛИ ОБСЛЕДОВАНИЯ И ВЫБОР ОБЪЕКТОВ НАБЛЮДЕНИЯ

Программа данной работы основывалась на предыдущих наших анкетных и бюджетных обследованиях свободного времени и явилась дальнейшим

[1] «К свободному относится та часть внерабочего времени, которая включает время учебы, повышения квалификации, время общественной работы, досуга, отдыха, время любительского труда и т. п., т. е. то время, которое трудящийся использует для своего всестороннего развития» (*Г. А. Пруденский.* Свободное время трудящихся и сокращение рабочего дня. — «Внерабочее время трудящихся». Новосибирск, 1961, стр. 8).

изучением размеров и структуры свободного времени и роли его в гармоническом всестороннем развитии личности.

Основная гипотеза, частичное истолкование которой дают материалы настоящего обследования, сводится к тому, что духовное развитие личности определяется характером ее дятельности в рабочее и свободное время (в рамках данных общественных отношений). Разносторонняя деятельность связана с разносторонними индивидуальными отношениями и обусловливает универсальное духовное развитие. В частности, уровень культурного развития и активности в культурной жизни возрастает с повышением общего образования и квалификации, с повышением общественной активности, с расширением круга непрофессиональных видов деятельности в свободное время. Предполагается, что такого рода факторы взаимно усиливают друг друга, поэтому, чем в большее число связей вовлечен индивид, тем сильнее воздействие каждого из этих факторов.

Выбор предприятия объясняется теми обстоятельствами, что химический завод органического синтеза — новое, оснащенное передовой химической технологией предприятие; содержание труда здесь иное, чем на машиносборочных заводах, а именно труд рабочих сводится в основном к контролю и регулированию производственного процесса. Поэтому представляет интерес изучить влияние содержания труда на культурную жизнь и формирование личности рабочего по сравнению с предприятиями других отраслей промышленности.

Завод имеет свой небольшой рабочий городок, находящийся за чертой г. Казани, в котором, видимо, в свободное время формируется свой уклад жизни, в какой-то мере отличающийся от большого города. Бесспорно, каждый индивид и коллектив предприятия находятся во взаимодействии со всеми сторонами общественной жизни и трудно выделить влияние специфических особенностей в «чистом» виде. Однако эти особенности играют определенную роль в жизни индивидов и коллектива и заслуживают внимания исследователей.

Выбор г. Казани основывался на том, что это крупный промышленный, культурный и университетский центр с многонациональным населением. Несомненно, это имеет большое значение с точки зрения формирования личности в условиях культуры татарской национальности.

В городе работают 6 театров и филармония; спектакли в 4 театрах и концерты, организуемые филармонией, идут на татарском языке. В Казани издается 17 республиканских журналов и газет, 11 из них на татарском языке. Ежедневно идет вещание по радио и телевидению на татарском языке, показ и трансляция произведений искусства татарских композиторов, художников, актеров, писателей, а также народного искусства.

ТЕХНИКА ВЫБОРКИ, СБОРА И ОБРАБОТКИ МАТЕРИАЛА НАБЛЮДЕНИЯ

Предметом обследования являются свободное время рабочих и их культурная жизнь. В выборочной, как и в генеральной, совокупности в большинстве оказались женщины. На заводе в основном работают женщины — лаборантки, аппаратчицы и т. п.; мужчины составляют меньшинство — слесари-наладчики, механики и др.

Выборка формировалась следующим образом: основные цехи для обследования определялись простой жеребьевкой, коллектив цеха опрашивался

24 Заказ № 412

в полном составе. Дело в том, что содержание труда во всех основных цехах этого завода аналогичное, поэтому и результаты обследования должны быть аналогичными, так что по итогам наблюдения в 10 цехах можно судить о картине и в других 10 цехах. Включение в выборку всего коллектива цеха объясняется тем, что только таким способом можно было опросить рабочих всех квалификаций и профессий пропорционально всем работающим на заводе. Вспомогательные цехи — транспортный, связи и другие — в выборку не включались.

На заводе произведен один опрос 450 человек. Некоторые анкеты не были возвращены по объективным причинам, некоторые оказались некачественными. Для окончательной обработки осталось 410 анкет.

В основу обработки анкет были положены группировки, предложенные доцентом К. Жигульским, однако некоторые группировки были наши собственные.

Вопросник анкеты, предоставленный нам отделом исследований массовой культуры, был сохранен почти полностью, за исключением формы анкеты и трех-четырех дополнительных вопросов, которые представляли для нас особый интерес (форма учебы, выполнение общественных поручений, участие в общественной жизни завода и т. п.). Кроме этого была расширена метрическая часть анкеты. Сопоставление метрических данных, полученных в анкете, с данными отдела кадров завода позволило судить о представительности собранных материалов. Данные эти в основном совпадают, погрешность везде менее 5%.

ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ВЫБОРОЧНОЙ СОВОКУПНОСТИ

Общая характеристика выборки следующая.

Пол (в %): мужчины — 24
женщины — 76

Как видно, большинство составляют женщины. Это соответствует распределению работников завода по полу, т. е. пропорционально распределению в генеральной совокупности.

Возраст (в %): от 18 до 24 лет —57
» 25 » 29 » —27
» 30 » 39 » —15
40 лет и выше — 1

Таким образом, основная исследуемая категория — молодежь до 30 лет. В связи с тем что лица в возрасте 40 лет и более составляют всего около 1%, мы их объединяем с предыдущим классом —30—39 лет, и все таблицы по возрасту составлены на основе трех классов: 18—24 года; 25—29 лет; 30 лет и более.

Образование (в %): незаконченное среднее —82
среднее общее (10 классов) и специальное (техникум) —67
незаконченное высшее и высшее —21

Уровень образования здесь выше, чем на многих других предприятиях города, в том числе относящихся к данной отрасли промышленности. Завод действует всего несколько лет и пополняется за счет молодежи, оканчивающей среднюю школу. Условия работы на заводе привлекают образованную молодежь. Кроме того, уровень технологии требует, чтобы рабочие обладали высокой теоретической подготовкой. Все это способствовало тому, что на заводе рабочие имеют в основном среднее образование. Высокий процент лиц, имеющих незаконченное высшее и высшее образование, объясняется тем, что в данную категорию попали работники, имеющие среднее образование, но поступившие одновременно с приходом на завод в вечерние и заочные высшие учебные заведения. К моменту опроса они уже закончили по три курса Казанского химико-технологического института или химического факультета Казанского государственного университета.

Рабочих, которые имеют законченное высшее образование, на заводе и в выборке не более 3—5%, поэтому мы решили их объединить с лицами, имеющими незаконченное высшее образование.

ГРАЖДАНСКОЕ СОСТОЯНИЕ (в %)

Холостые	—44
Женатые без детей	—13
Женатые, имеющие одного ребенка	—39
Женатые, у которых больше одного ребенка	—4

Последние два класса мы объединили в один в связи с малым числом лиц, имеющих более одного ребенка.

По стажу работы мы не группировали полученные материалы, так как большинство работает со дня пуска завода — три года (к моменту опроса) и только незначительная часть работает менее трех лет.

Таким образом, на заводе работает в основном образованная молодежь, почти половина из них неженатые. Все это определяет величину и качественную структуру бюджета свободного времени работников.

ВРЕМЯ ПРОЖИВАНИЯ В Г. КАЗАНИ (в %)

До 2 лет	—11
От 2 до 5 лет	—22
» 5 » 10 »	—15
» 10 » 20 »	—22
» 20 лет и более	—30

40% родилось в г. Казани и 30% в Татарской АССР.

Как видно, большинство рабочих являются либо постоянными жителями г. Казани, либо приехали из городов и сельских районов Татарии. Только менее трети приехало из других городов СССР.

БЮДЖЕТ ВРЕМЕНИ ТРУДЯЩИХСЯ

Рамки свободного времени в пределах суточного бюджета времени подвижны и определяются другими расходами времени — структурой внерабочего времени.

Время, связанное с работой на производстве. Как видно из таблицы 1, только 5% трудящихся затрачивают на работу на предприятии вместе с дорогой в оба конца 8—9 часов, 12% — 9—10 часов, зато 43% затрачивают 10—11 часов и 39% — 11—12 часов. Каких-либо тенденций в зависимости от пола, возраста, семейного положения, образования и материального положения не обнаружено.

Такой большой расход времени объясняется местными условиями. Завод расположен вдали от города, рабочий городок невелик, поэтому многим работникам приходится затрачивать на дорогу в оба конца 3—4 часа.

За два года, которые прошли после опроса, произошли существенные изменения: возведены новые дома и часть рабочих живет теперь поблизости от завода, затрачивая на дорогу до завода и обратно в 3—4 раза меньше времени, чем раньше; кроме того, проложены новые транспортные маршруты и время на дорогу у рабочих, которые еще живут далеко от завода, сократилось в 1,5—2 раза.

Время домашней работы. Из таблицы 2 видно, что более $^2/_3$ опрошенных имеют дополнительную работу дома, иначе говоря, затрачивают от 1 до 6 часов ежедневно на домашнюю работу. Больше времени на это уходит у лиц в возрасте свыше 30 лет, у женатых, у рабочих с незаконченным средним образованием.

О затратах времени на домашний труд можно судить на основании таблиц 3, 4 и 5. Значительная часть женщин внерабочее время в субботу после работы и в воскресенье используют на домашнее хозяйство. Здесь очевидны тенденции увеличения этих затрат у женщин, у лиц старше 30 лет, у женатых, особенно имеющих детей, у лиц с неполным средним образованием и с доходом на одного члена семьи ниже 60 руб.

Из таблицы 6 видно, что 36% мужчин и 30% женщин имеют дополнительную работу за пределами дома. Эту работу не следует рассматривать как работу ради дополнительного заработка. Большинство из ответивших на этот вопрос под «работой вне дома» понимали работу в саду (сады находятся за чертой города, опрос проводился ранней осенью), помощь в домашней работе в других семьях или родителям и родственникам, проживающим в другой части города. И лишь отдельные лица, преимущественно мужчины, имели дополнительную работу вне дома как средство дополнительного заработка.

Свободное время. В связи с тем что расходы внерабочего времени на домашний труд и на переезд к работе и обратно значительны, бюджеты

ТАБЛИЦА 1

ВРЕМЯ РАБОТЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ С ДОРОГОЙ (в %)

Затрачивают времени на основную работу на предприятии вместе с дорогой	Пол		Возраст			Семейное положение			Образование			
	Мужчины	Женщины	18—24	25—29	30 лет и старше	Неженатые	Женатые без детей	Женатые с детьми	Незаконченное среднее	Среднее общее и специальное	Незаконченное высшее и высшее	Всего
8—9 часов	5	5	4	9	—	6	—	6	12	2	11	5
9—10 »	15	11	9	13	25	9	—	22	13	13	12	12
10—11 »	30	47	45	36	42	41	11	50	13	44	53	43
11—12 »	50	36	41	41	33	41	89	22	62	40	23	39
Нет ответа	—	1	1	1	—	3	—	—	—	1	1	1

N=410 человек.

ТАБЛИЦА 2

РАБОТА ДОМА И ЕЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ (в %)

Затрачивают времени на дополнительную работу дома	Пол		Возраст			Семейное положение			Образование			
	Мужчины	Женщины	18—24	25—29	30 лет и старше	Неженатые	Женатые без детей	Женатые с детьми	Незаконченное среднее	Среднее общее и специальное	Незаконченное высшее и высшее	Всего
До 1 часа	6	2	2	6	—	6	—	—	—	2	7	3
От 1 до 2 часов	19	6	11	14	—	14	—	6	—	11	13	10
От 2 до 3 часов	20	21	23	18	17	26	—	19	12	20	23	21
От 3 до 4 часов	15	21	28	9	8	17	67	12	25	24	7	24
От 4 до 5 часов	5	5	4	5	17	—	11	10	3	6	6	5
5 часов и более	15	8	—	13	32	—	—	19	25	7	12	10
Нет работы	20	37	32	35	26	37	22	34	35	30	32	27

N=410 человек.

ТАБЛИЦА 3

СПОСОБЫ ПРОВЕДЕНИЯ СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ В СУББОТУ ПОСЛЕ РАБОТЫ

Способы проведения времени в субботу после работы	Пол		Возраст			Семейное положение			Образование		
	Мужчины	Женщины	18—24	25—29	30 лет и старше	Неженатые	Женатые без детей	Женатые с детьми	Незаконченное среднее	Среднее общее и специальное	Незаконченное высшее и высшее
Домашняя работа	10	27	15	17	54	9	11	44	37	20	29
Кино, театр, телевидение	41	24	38	18	8	38	44	9	40	33	18
Загородные прогулки, работа в саду	1	18	19	9	1	18	33	10	—	15	17
Занятия с детьми	5	7	4	9	9	—	—	13	13	4	12
Отдых дома	11	3	2	10	9	9	2	3	2	5	1
Занятия музыкой	4	2	—	4	8	—	2	6	—	2	6
Учеба	10	1	—	8	1	—	2	3	—	2	1
Товарищеские контакты	9	1	4	—	—	6	—	—	—	3	1
Прочие занятия	5	3	2	4	5	2	2	7	5	5	1
Нет ответа	4	14	16	21	5	18	4	5	3	11	14

N=410 человек.

свободного времени в будничный день у работников завода невелики. Они составляют 2,2 часа у женщин и 3,5 часа у мужчин. Как показывают бюджетные обследования, эти данные несколько ниже, чем вообще у трудящихся г. Казани.

ТАБЛИЦА 4

СПОСОБЫ ПРОВЕДЕНИЯ ВРЕМЕНИ В ВОСКРЕСЕНЬЕ УТРОМ

Способы проведения времени в воскресенье утром	Пол		Возраст			Семейное положение			Образование		
	Мужчины	Женщины	18—24	25—29	30 лет и старше	Неженатые	Женатые без детей	Женатые с детьми	Незаконченное среднее	Среднее общее и специальное	Незаконченное высшее и высшее
Домашняя работа	34	62	55	50	61	47	58	69	61	56	47
Поездки за город, рыбная ловля	11	10	11	9	8	18	1	4	13	7	22
Сон, отдых	15	7	10	9	1	9	11	7	2	11	—
Чтение газет, журналов	14	8	7	9	17	11	20	6	10	12	13
Занятия с детьми	10	12	2	14	8	—	—	12	10	6	6
Прочие занятия	5	1	3	4	1	2	7	1	2	4	2
Нет ответа	11	—	12	5	4	13	3	1	2	4	10

$N=410$ человек.

ТАБЛИЦА 5

СПОСОБЫ ПРОВЕДЕНИЯ ВРЕМЕНИ В ВОСКРЕСЕНЬЕ ПОСЛЕ ОБЕДА

Способы проведения времени в воскресенье после обеда	Пол		Возраст			Семейное положение			Образование		
	Мужчины	Женщины	18—24	25—29	30 лет и старше	Неженатые	Женатые без детей	Женатые с детьми	Незаконченное среднее	Среднее общее и специальное	Незаконченное высшее и высшее
Домашняя работа	5	13	13	14	—	11	20	10	25	11	6
Учеба	31	8	17	13	—	12	11	12	10	20	4
Сон, отдых	15	11	12	9	15	9	22	13	15	13	12
Занятия с детьми	1	14	8	18	8	3	—	25	5	12	11
Чтение	15	8	13	4	7	12	13	7	2	13	6
Поездки за город, рыбная ловля	5	12	9	10	14	18	—	6	12	4	29
Товарищеские контакты	11	2	2	4	9	3	9	2	2	5	1
Работа в саду	—	3	2	—	8	—	—	7	12	2	—
Шитье, вязание, вышивание	—	3	—	—	17	—	—	6	—	2	5
Кино, телевидение	2	2	—	5	1	2	—	4	2	1	5
Прочие занятия	3	2	2	4	7	3	9	2	2	4	3
Нет ответа	12	22	22	19	14	27	16	6	13	13	18

$N=410$ человек.

ТАБЛИЦА 6

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА ЗА ПРЕДЕЛАМИ ДОМА И ЕЕ ДЛИТЕЛЬНОСТЬ (в %)

Затрачивают время на дополнительную работу за пределами дома	Пол		Возраст			Семейное положение			Образование			
	Мужчины	Женщины	18—24	25—29	30 лет и старше	Неженатые	Женатые без детей	Женатые с детьми	Незаконченное среднее	Среднее общее и специальное	Незаконченное высшее и высшее	Всего
До 1 часа	4	—	2	—	—	—	—	—	—	—	6	2
От 1 до 2 часов	10	8	9	14	—	9	23	3	13	10	2	8
» 2 » 3 »	11	9	7	9	16	6	22	10	12	9	6	9
» 3 » 4 »	6	2	1	5	—	2	—	3	2	2	1	3
» 4 » 5 »	5	5	6	4	—	6	—	2	2	3	6	5
5 часов и более	—	6	6	4	—	5	—	—	25	24	—	5
Нет работы	64	70	69	64	84	72	55	82	46	72	79	68

N=410 человек.

ТАБЛИЦА 7

БЮДЖЕТ СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ В ОБЫЧНЫЙ ДЕНЬ

Имеют свободное время	Пол		Возраст			Семейное положение			Образование			
	Мужчины	Женщины	18—24	25—29	30 лет и старше	Неженатые	Женатые без детей	Женатые с детьми	Незаконченное среднее	Среднее общее и специальное	Незаконченное высшее и высшее	Всего
Не имеют совсем	24	24	22	22	38	12	40	31	37	19	27	24
Имеют до 2 часов	15	34	23	31	53	23	33	38	13	29	31	30
От 2 до 4 часов	40	22	33	30	—	38	13	19	27	29	25	27
От 4 и выше	21	8	16	6	7	22	12	—	14	13	5	11
Нет ответа	—	11	6	11	2	5	2	12	9	10	2	8

N=410 человек.

Из таблицы 7 видно, что каждый четвертый считает, что у него «нет совсем свободного времени». Такого рода субъективные мнения чаще всего расходятся с действительностью — этим просто выражается нехватка времени, а не отсутствие его. Бюджетные обследования показали, что нет ни одного человека, у которого не было бы свободного времени. 30% имеют свободное время в размере до 2 часов, 27% — от 2 до 4 часов, 11% — от 4 часов и более. Естественно, больше свободного времени имеют молодые люди, мужчины, неженатые. Материальное положение здесь существенной роли не играет. Однако лица с высшим и незаконченным высшим образованием острее чувствуют нехватку свободного времени.

Таким образом, существенными факторами среди приведенных оказываются пол, возраст, образование, семейное положение.

ТИПЫ И ЗНАЧЕНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ

Приобретение знаний в области своей деятельности, других наук и искусства является одним из важных средств развития интеллектуальных сил личности. В связи с этим большое значение имеет изучение условий и

ТАБЛИЦА 8

УЧАСТИЕ ТРУДЯЩИХСЯ ТРЕХ ЗАВОДОВ г. КАЗАНИ В РАЗЛИЧНЫХ ФОРМАХ УЧЕБЫ в 1963 г.
(число учащихся на 100 человек опрошенных)

Формы учебы	Компрессорный завод	Химзавод имени Куйбышева	Обувной комбинат „Спартак"	Всего
Кружки по повышению квалификации и передового опыта	9	8	3	7
Система политического просвещения	23	20	5	14
Школы рабочей молодежи	9	14	12	13
Заочные и вечерние техникумы и вузы	9	10	6	9
Всего	50	52	26	43

тенденций расходов свободного времени на учебу в общем суточном, недельном и годовом бюджете.

Как показывают бюджетные обследования, расходы свободного времени на учебу и образование постоянно растут. Так, по данным С. Г. Струмилина, который проводил исследование в 1924 г., мужчины тратили на учебу 168 часов в год, а женщины — 87 часов. Исследования, проведенные в 1959 г. Институтом экономики СО АН СССР в Сибири, показали, что спустя 35 лет мужчины расходовали на учебу 175 часов, а женщины — 170 часов. Здесь указано только время на учебу, лекции и музеи. Если же принять во внимание, что человек узнает новое и тогда, когда читает книги, журналы и газеты, то к этому следует прибавить еще (по данным СО АН СССР) 329 часов в год у мужчин и 185 часов у женщин [1].

Как видно, цифры достаточно убедительные. Однако после сокращения в последние годы рабочего дня на 1 час время учебы еще более увеличилось. Для иллюстрации приведем пример из исследования, проведенного в г. Ереване. Здесь только на учебу трудящиеся ежемесячно расходуют 21 час. Если умножить эту величину на 9 (число месяцев в учебном году), то получится 189 часов, т. е. больше, чем было у сибиряков в 1959 г.

Следует подчеркнуть, что **учеба и чтение** по количеству расходуемого времени занимают первое место, им уделяется около $1/3$ всего свободного времени.

Но учеба не является всеобщим занятием. На предприятиях обычно учатся от 30 до 70% работающих, это зависит от деятельности общественных организаций по вовлечению трудящихся в различные формы учебы: кружки, народные университеты и т. п. В таблице 8 дана общая картина учебы на некоторых предприятиях г. Казани.

На заводе оргсинтеза в кружках по повышению квалификации и передового опыта среди опрошенных нами рабочих учились 13%, в других кружках и студиях — 3, в системе политического просвещения — 7, в шко-

[1] См. *С. Г. Струмилин.* Наш мир через 20 лет. М., 1964, стр. 90.

ТАБЛИЦА 9
ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ ПОРУЧЕНИЙ ТРУДЯЩИМИСЯ ТРЕХ ЗАВОДОВ г. КАЗАНИ в 1963 г.
(число выполняющих поручения на 100 человек опрошенных)

	Компрессорный завод	Химзавод имени Куйбышева	Обувной комбинат „Спартак“	Всего
Выполняют поручения:				
эпизодически	27	16	11	16
постоянно	36	62	27	46
Всего	63	78	38	62

лах рабочей молодежи — 3, в заочных и вечерних техникумах и вузах — 29%. Таким образом, на заводе училось 55%, т. е. столько же, сколько на других заводах. Исходя из этих данных можно сделать вывод, что в целом число рабочих-учащихся велико и что имеются заметные колебания как между заводами, так и внутри предприятий.

СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ И ОБЩЕСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Участие в общественной жизни имеет особое значение в плане свободного времени и воспитания нового человека. Духовное богатство индивида всецело зависит от богатства его действительных отношений. Под богатством действительных отношений мы понимаем не только богатство общественных отношений, но и индивидуальных. Чем многообразнее мир отношений индивида, чем разностороннее связи, в которые он включен, тем универсальнее развивается человек. А общественная деятельность как раз и позволяет в числе других сделать богаче мир индивидуальных отношений.

Как показывают наши исследования, большинство рабочих принимает активное участие в общественной жизни в свободное от работы время. Так, например, на Казанском компрессорном заводе из каждых 100 опрошенных 36 человек выполняют постоянные общественные поручения, 27— временные, почти все принимают участие в массовых общественных мероприятиях: воскресниках, собраниях и т. д., 45 человек работают в различных организациях на общественных началах.

Таблица 9 дает представление об участии трудящихся в общественной жизни коллективов.

На заводе оргсинтеза 63% опрошенных выполняют общественные поручения, являясь членами различных комиссий, комсоргами и профоргами цехов, работая в различных общественных организациях и объединениях трудящихся. Особый интерес в этом плане представляет группировка данных по партийности. Оказывается, что 75% членов КПСС выполняют постоянные общественные поручения, а 25% — эпизодические. 62% членов ВЛКСМ и 56% беспартийных выполняют постоянные общественные поручения.

Как видно, значительная часть рабочих активно трудится на общественных началах в свободное от работы время, выполняя поручения различных общественных организаций. Чем выше степень участия рабочих и служащих в общественной жизни предприятия, тем разностороннее их интересы. На компрессорном заводе, например, из числа рабочих и служащих, выполняющих общественные поручения, учились 68%, а среди невыполняющих поручения — только 40%; на химзаводе имени Куйбышева из опрошенных общественников учатся 82%, а среди невыполняющих поручения — только половина; занимаются физкультурой и спортом 40 и 20% соответственно, рационализацией — 41 и 21%; передают свои знания товарищам по работе 66 и 34%.

Таким образом, чем большее число лиц вовлечено в активную общественную жизнь, тем больше на заводе учащихся, рационализаторов, рабочих, повышающих свою квалификацию, а также увлекающихся спортом. Участие в общественной жизни расширяет кругозор, пробуждает желание пополнить знания, развивает активность, энергию человека. Вот почему общественным организациям необходимо всемерно вовлекать в общественную жизнь каждого индивида.

ДРУГИЕ ЭЛЕМЕНТЫ СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ

Существенными составными частями свободного времени являются затраты времени на техническое творчество, занятия физкультурой и спортом и др. Важным элементом технического творчества является рационализаторская деятельность трудящихся на производстве. Движение рационализаторов и изобратателей, ставшее теперь в нашей стране движением не отдельных новаторов, а целых коллективов рабочих, бригад, смен, участков, цехов, имеет особое значение для изучения свободного времени трудящихся, ибо является важным средством развития массового технического творчества и неисчерпаемым источником роста производительности труда. По-

ТАБЛИЦА 10

УЧАСТИЕ РАБОЧИХ ТРЕХ ЗАВОДОВ г. КАЗАНИ В РАЦИОНАЛИЗАТОРСКОЙ РАБОТЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕ в 1963 г.

(число рационализаторов на 100 человек опрошенных)

	Компрессорный завод	Химзавод имени Куйбышева	Обувной комбинат „Спартак“	Всего
Внедрили:				
1 рацпредложение	5	9	4	7
2 рацпредложения	2	4	3	3
3 рацпредложения	3	4	4	4
Участвовали в научно-исследовательской работе	1	1	1	1
Всего	11	18	12	15

ТАБЛИЦА 11
ВИДЫ СПОРТИВНЫХ ЗАНЯТИЙ, В КОТОРЫХ УЧАСТВОВАЛИ ТРУДЯЩИЕСЯ КАЗАНСКОГО ЗАВОДА ОРГСИНТЕЗА в 1965 г.
(число занимающихся на 100 человек опрошенных)

Характер трат свободного времени	Мужчины	Женщины
Утренняя гимнастика	25	20
Любительские занятия спортом	10	20
Туризм	15	10
Систематические занятия спортом	10	8
Спортивные прогулки	—	5
Рыбная ловля	5	—
Другие виды	—	2
Не занимаются	—	8
Не ответили	35	27
Всего	100	100

следнее же предшествует дальнейшему сокращению рабочего и увеличению свободного времени.

На многих предприятиях г. Казани инженеры, техники и рабочие значительную часть своего времени посвящают рационализации и изобретательству. Для некоторых из них этот вид творчества превращается в потребность. Вот что пишет об этом механик одного из заводов В. Шанин: «Дело рационализации стало для меня близким, можно сказать второй специальностью». О том, что такого рода расходы свободного времени характерны для многих трудящихся, свидетельствует таблица 10.

Как видно, каждый девятый и даже на отдельных заводах каждый пятый рабочий некоторую часть свободного времени расходует на рационализацию, изобретательство и участие в научно-исследовательской работе на предприятии.

Важным составным элементом свободного времени является время, уделяемое физическому воспитанию, ибо всестороннее развитие личности предполагает и физическое совершенствование человека. В таблице 11 показаны затраты времени на спортивные занятия. Они также весьма существенны.

Из таблицы следует, что у некоторой части как мужчин, так и женщин в бюджете свободного времени отсутствуют расходы на спортивные занятия, у другой части эти расходы невелики и ограничиваются только временем утренней гимнастики. Зато у другой части, приблизительно у половины опрошенных, эти затраты весьма заметны. Правда, некоторые расходы носят сезонный характер, однако в общем бюджете времени занимают заметное место.

ДОСУГ И ЭСТЕТИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ РАБОЧИХ

Эстетическая активность — понятие сложное, и изучение ее представляет некоторые трудности. Первая из них заключается в том, что мы должны решить, следует ли под активностью понимать только эстетическое творчество — занятия в кружках художественной самодеятельности, игру на музыкальных инструментах, литературное творчество и т. п., или же следует сюда включить и посещение кино и театров, концертов и выставок, чтение книг и т. п. По нашему мнению, последние виды досуга также характеризуют эстетическую активность индивида, уровень его эстетического воспитания.

В анкете два вопроса имели целью выяснить, каков характер эстетического творчества трудящихся Казанского завода оргсинтеза. Оказалось, что из каждых 100 опрошенных 10 мужчин и 18 женщин занимаются ху-

дожественной самодеятельностью, 20 мужчин и 13 женщин играют на музыкальных инструментах.

Такая форма досуга отнюдь не носит массовый характер, только 30% опрошенных расходуют свое свободное время на это, а у остальных такого рода траты отсутствуют. Таким образом, в воспитании эстетической активности на заводе имеются определенные недостатки. Одним из недостатков является то, что воспитание эстетической активности трудящихся осуществляется только средствами искусства. Однако способность к пониманию произведений искусства и способность эстетического творчества — это цель, а не средство воспитания. Средства же воспитания этой способности могут быть и другими.

ДОСУГ И КУЛЬТУРНАЯ ЖИЗНЬ РАБОЧИХ

Несомненно, что об уровне эстетического воспитания индивида можно судить и по усвоению им культурных ценностей, ибо это является следствием предшествующего воспитания и отражает духовные потребности и запросы личности. О запросах обследуемых рабочих можно судить на ос-

ТАБЛИЦА 12

ЛЮБИМЫЕ ЗАНЯТИЯ РАБОЧИХ В СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ

Любимые занятия рабочих в свободное время	Пол		Возраст			Семейное положение			Образование			
	Мужчины	Женщины	18—24	25—29	30 лет и старше	Неженатые	Женатые без детей	Женатые с детьми	Незаконченное среднее	Среднее общее и специальное	Незаконченное высшее и высшее	Всего
1. Чтение книг, газет, журналов	59	66	66	42	50	69	67	59	62	68	53	65
2. Спорт	24	8	10	17	6	18	11	9	31	9	11	16
3. Пение, музыка, рисование	19	7	7	9	13	12	2	7	2	8	24	12
4. Шитье, вязание, вышивание	10	5	9	5	3	11	13	21	6	5	9	
5. Отдых в саду, в лесу, рыболовство	5	5	4	1	6	9	2	1	2	5	6	5
6. Фото-, радиолюбительство	16	1	2	8	3	3	11	7	—	5	7	7
7. Театр	1	6	5	2	—	6	2	—	3	4	5	5
8. Кино, телевидение	6	4	2	4	7	3	10	4	12	4	1	5
9. Семья, дети	1	3	1	3	1	—	—	7	2	3	1	3
10. Игры (домино и др.)	2	2	1	1	2	—	9	—	2	2	—	2
11. Прочие	5	4	1	3	6	1	7	2	10	1	2	5

N=410 человек.

ТАБЛИЦА 13
НЕКОТОРЫЕ ФОРМЫ ДОСУГА ТРУДЯЩИХСЯ ХИМЗАВОДА ОРГСИНТЕЗА
(число ответов на 100 человек)

Характер занятий	Число ответов	Характер занятий	Число ответов
Смотрят телепрограммы	84	Посещают кинотеатры	98
Читают книги	96	Посещают театр	88
Посещают библиотеки	55	Посещают танцевальные вечера	62
Посещают читальные залы	40	Посещают концерты	70
Посещают выставки и музеи	68	Посещают культурно-массовые мероприятия на заводе	78
Собирают картины и фотографии	43		

новании материалов таблицы 12 (любимые занятия трудящихся). В сумме собрано больше ответов, чем опрошено рабочих, так как отдельные рабочие указали по два-три любимых занятия. Это относится к чтению, спорту, шитью и вязанию, музыке и др.

Самую большую роль играет чтение, причем любителей чтения среди женщин несколько больше, чем среди мужчин. Молодежь больше читает, чем лица пожилого возраста; неженатые больше, чем женатые; со средним образованием больше, чем с высшим и незаконченным высшим.

Спорт как любимое занятие рассматривают преимущественно мужчины, молодые люди с незаконченным средним образованием. Кино и телевидение занимают небольшое место среди любимых занятий наряду с театром, прогулками в лес и рыболовством. Большее предпочтение отдается музыке, рисованию, пению и даже техническому творчеству. Основными факторами, определяющими интересы индивида в свободное время, являются возраст и образование.

Из таблицы видно, что любимыми занятиями каждого четвертого являются пение, музыка, рисование, театр, кино и слушание музыки. Таким образом, большая часть опрошенных считают любимыми занятиями в часы досуга занятия искусством в тех или иных формах. На эти занятия ориентированы прежде всего люди более образованные.

Женщины уделяют много времени чтению, театру, вышиванию и вязанию, семье и детям, учебе. Мужчины предпочитают занятия спортом, музыкой, фото- и радиолюбительством, посещение кинотеатров.

Для того чтобы выявить, какое место в общей структуре свободного времени занимают любительские занятия, сгруппируем ответы на ряд вопросов в таблицу 13.

Из таблицы видно, что частота посещения, например, театров, концертов, выставок, кинотеатров выше, чем частота ответов, в которых эти посещения выступают в качестве любимых занятий. Это явление закономерное, так как можно, например, посещать театр и не считать это любимым занятием.

Наибольшее число ответов относится к просмотру кинофильмов. Чаще других посещают кинотеатры молодые, незамужние женщины, имеющие среднее образование. Люди в более зрелом возрасте, особенно пожилые, посещают кинотеатры реже. Лица с высшим образованием также ходят в кино реже. Средняя частота посещения кинотеатров 2—4 раза в месяц.

ТАБЛИЦА 14

ЧИСЛО КНИГ В ЛИЧНЫХ БИБЛИОТЕКАХ ТРУДЯЩИХСЯ ХИМЗАВОДА ОРГСИНТЕЗА (число ответов на 100 человек)

Виды книг	Число книг									
	До 50	50—100	100—200	200—300	300—400	400—500	500—1000	Больше	Нет	Нет ответов
Художественные	31	7	5	5	5	4	4	2	7	30
Политические	25	3	21	—	—	—	—	—	32	19
Технические (по специальности)	41	6	9	2	—	—	—	—	11	31

ТАБЛИЦА 15

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ О ПОНРАВИВШИХСЯ И ЛЮБИМЫХ КНИГАХ

Виды художественной литературы	Последняя понравившаяся прочитанная книга	Любимая книга
Классики татарской литературы	17	12
Русские классики	22	25
Зарубежные классики	10	3
Современные татарские писатели	8	4
Современные советские писатели	18	13
Современные зарубежные писатели	6	2
Детективы	2	1
Исторические романы	1	—
Нет ответа	16	10
Нет любимой книги	—	30
Всего	100	100

Второе место по числу ответов занимает чтение книг. Чтение является по величине затрачиваемого времени самым существенным элементом культуры трудящихся, расходы свободного времени на чтение не уступают расходам на учебу и превосходят все остальные.

37% опрошенных ответили, что они берут книги у знакомых, у 22% книги имеются дома и 31% берут в библиотеке. Правда, в таблице 13 отмечено, что посещают библиотеку 55% опрошенных, однако 24% из них берут книги не только в библиотеке, но и из других источников. Средняя частота посещения библиотеки 1—2 раза в месяц, средняя частота посещения читального зала 1 раз в неделю. Читальные залы посещают в основном учащиеся вечерних и заочных учебных заведений, причем 7,5% делают это ежедневно; 52% опрошенных пользуются услугами технической библиотеки, имеющейся на заводе.

Известное представление о том, какое место занимает книга в жизни трудящихся, дает таблица 14. Как видно, многие рабочие завода имеют неплохие библиотеки.

Некоторый интерес представляет характер читаемых книг. С этой целью в анкете было поставлено два вопроса. Ответы на них даны в таблице 15.

Как видно, наибольшей популярностью пользуются произведения классиков русской и татарской литературы и затем современных советских, в том числе татарских, писателей.

Из таблицы 13 видно, что 68 из 100 опрошенных посещают выставки и музеи. Следует отметить, что это чаще всего происходит во время посещения других городов (экскурсии, командировки и т. д.). Так, в г. Казани выставки и музеи посетили 14 человек, в других городах и республиках СССР — 29, в других странах — 6 человек из каждых 100 опрошенных.

Итак, потребление культуры трудящимися химзавода органического синтеза отличается высокой активностью и носит универсальный характер. Особое место занимают чтение книг, просмотр телепрограмм, посещение кино, театров, концертов, выставок и культурно-массовых мероприятий на заводе.

ОБЩЕНИЕ ВО ВРЕМЯ ДОСУГА

Поступки индивида в целом ряде случаев детерминированы окружающей его средой. Если говорить в более широком плане, то очевидно, что и социальная детерминированность поступков индивида преломляется через определенную среду или через «особые жизненные обстоятельства».

Поэтому, изучая досуг и всестороннее развитие личности рабочего, важно проследить, каков характер общения в процессе досуга. В анкете было несколько вопросов, ответы на которые помогают составить об этом некоторое представление.

Как распределяются ответы на один из вопросов: «Есть ли у Вас компания, в которой Вы проводите обычно свободное время. Если есть, то кто это?», видно из таблиц 16 и 17.

ТАБЛИЦА 16

КОМПАНИЯ, В КОТОРОЙ ОБЫЧНО ПРОВОДЯТ СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ

В какой компании обычно проводят время	Пол		Возраст			Семейное положение			Образование		
	Мужчины	Женщины	18—24	25—29	30 лет и старше	Неженатые	Женатые без детей	Женатые с детьми	Незаконченное среднее	Среднее общее и специальное	Незаконченное высшее и высшее
С семьей	15	32	19	36	38	15	22	40	30	27	24
С товарищами по работе и учебе	21	22	28	18	8	35	11	12	5	16	35
С друзьями	15	19	21	18	7	32	2	10	37	14	27
Со знакомыми	14	13	17	5	15	6	21	16	13	16	6
С соседями	5	8	9	4	8	5	10	6	2	9	6
С родственниками	14	3	4	2	23	1	20	9	12	7	2
Один	10	—	—	9	—	6	—	—	—	4	—
Нет ответа	6	3	2	8	11	—	14	7	1	7	—

N=410 человек.

ТАБЛИЦА 17

КОМПАНИЯ ВО ВРЕМЯ ПОСЛЕДНЕГО ЕЖЕГОДНОГО ОТПУСКА

В какой компании провели последний ежегодный отпуск	Пол		Возраст			Семейное положение			Образование		
	Мужчины	Женщины	18—24	25—29	30 лет и старше	Неженатые	Женатые без детей	Женатые с детьми	Незаконченное среднее	Среднее общее и специальное	Незаконченное высшее и высшее
В кругу семьи и родных	55	49	28	77	77	23	67	75	50	49	47
В кругу знакомых	10	7	13	1	2	9	11	3	2	11	1
В кругу друзей и товарищей по работе	9	23	30	5	8	38	2	6	13	22	29
В другой компании	5	4	6	—	—	3	—	3	12	2	6
Один	15	8	9	16	—	18	—	7	23	7	11
Нет ответа	6	9	14	1	13	9	20	6	—	9	6

N=410 человек.

Различные категории опрошенных ориентированы на различные компании. Так, мужчины считают, что больше времени проводят среди товарищей по работе (21%), чем в кругу семьи (15%). Это объясняется тем, что среди них больше холостяков. Меньше времени проводят в кругу семьи семейные, не имеющие детей (22%), чем семейные, имеющие детей (40%). Лица, которые длительное время живут в данном городе, больше стремятся проводить время у родственников, чем те, которые живут в городе меньшее число лет.

В анкете был ряд вопросов, которые уточняют, с кем трудящиеся проводят выходные дни и отпуска, смотрят телевизионные программы. Ответы на них сгруппируем в общую таблицу.

Из таблицы 18 видно, что имеются некоторые колебания в числе ответов. Эти колебания естественны, так как речь идет о различных способах проведения досуга. Имеется большая устойчивая группа лиц, которая по-

ТАБЛИЦА 18

В какой компании проводят свободное время	Число ответов на 100 опрошенных			
	С кем провели последний отпуск	С кем планируете провести	С кем провели выходной день	С кем смотрите телепередачи
Семья	47	45	35	55
Друзья	24	16	32	5
Знакомые	7	—	12	7
Родственники	4	4	4	2
Один	10	17	6	1
Соседи	—	—	—	9
Не знают	—	10	—	—
Другие	1	—	2	7
Нет ответа	7	8	9	14
Всего	100	100	100	100

стоянно проводит время с семьей, и небольшая устойчивая группа, которая проводит свое время с родственниками. Правда, колебания имеются и здесь. С друзьями и знакомыми встречаются больше в выходные дни, хотя многие провели свой последний отпуск также с друзьями и небольшая группа — со знакомыми.

Некоторые проводят отпуск и выходные дни с товарищами по работе, коллегами. И эта небольшая группа в основном состоит из мужчин. Наконец, определенная категория опрошенных предпочитают проводить отпуск вне семьи, круга друзей и т. п.

Таким образом, почти половина обследованных, особенно молодые люди, имеют компанию и проводят досуг вне семьи. Эту особенность необходимо иметь в виду при планировании воспитательной работы на предприятии, а также создавать условия для общения молодежи в клубах, Дворцах культуры и т. п.

ДОСУГ И СРЕДСТВА МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

Научно-технический прогресс оказывает такое же влияние на способы организации досуга, как и на другие области общественной жизни. Появление звукового кино и телевидения привело к существенным сдвигам в бюджете свободного времени трудящихся. Массовый выпуск различных газет и иллюстрированных журналов наряду с повышением общеобразовательного уровня трудящихся приводит к тому, что чтение сделалось одним из самых существенных элементов свободного времени.

Учитывая их огромное идеологическое воздействие на умы людей, следует более внимательно рассмотреть место газет и журналов, радио и телевидения в досуге трудящихся.

Выше уже говорилось о том, сколько человек читают газеты или смотрят телепередачи. Поэтому приведем таблицу, характеризующую место этих видов досуга в жизни трудящихся.

Из таблицы 19 видно, что основная часть рабочих газеты читают ежедневно, однако у мужчин эти показатели лучше. Очевидно, что лица со средним и высшим образованием читают чаще газеты, чем лица с образованием 7—8 классов.

ТАБЛИЦА 19

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТОГО, КАК ЧАСТО ТРУДЯЩИЕСЯ ЧИТАЮТ ГАЗЕТЫ (число ответов на 100 человек) НА ЗАВОДЕ ОРГСИНТЕЗА

	Мужчины	Женщины
Ежедневно	90	48
Время от времени	5	42
Редко	5	10

Местные и центральные газеты одинаково популярны среди опрошенных: так, газету «Известия» читают 49% опрошенных, «Советскую Татарию» — 44; «Комсомольскую правду» — 34, «Комсомолец Татарии» — 33% и т. д. Ответы на вопрос о том, какая газета является любимой, распределились в такой же пропорции, только в меньшем количестве, т. е. каждый называл одну, реже две газеты.

Большинство ответило, что в газетах читают часть материалов, однако 29% ответили, что читают все. Большинство интересуется в газете политическими событиями за рубежом и событиями в стране. Затем проявляется интерес к вопросам коммунистического воспита-

ТАБЛИЦА 20

ВЛИЯНИЕ ТЕЛЕВИДЕНИЯ НА ДРУГИЕ ФОРМЫ ДОСУГА

	Число ответов на 100 опрошенных		
	Столько же	Меньше	Больше
С тех пор как стали смотреть телевизионные программы:			
ходят в кино	56	27	8
слушают радио	54	26	11
читают газеты	70	12	11
читают журналы	73	6	12
читают книги	60	20	10

Примечание. Часть опрашиваемых не ответила.

ния. Многие другие проблемы названы небольшим числом опрошенных.

Наибольшей популярностью пользуются такие журналы, как «Наука и жизнь», «Работница», «Огонек», «Знание — сила», «Смена», «Техника — молодежи», «Азат-Хатын», политические журналы, литературные и др. Читатели журналов интересуются в первую очередь материалами о политических событиях, затем о воспитании, литературными произведениями и т. д.

При составлении анкеты было предусмотрено тщательное обследование роли телевидения в структуре досуга. Эти исследования показали, что среди опрошенных на данном заводе имеют телевизоры 61 человек из каждых 100. Подавляющее большинство смотрит отдельные передачи, и только 9% опрошенных смотрят всю программу. Имеется большая устойчивая группа лиц, которые смотрят телевизионные передачи и в будни, и в выходные дни (69%), 13% не смотрят совсем, а остальные редко включают телевизор. В среднем на просмотр телепрограмм затрачивается 2 часа, хотя имеются колебания от 1 до 4 часов.

Интересно, что характер того материала, который ищут в газетах и журналах, отличается от того, который требуют от телевидения. Насколько в газетах и журналах привлекает внимание политический материал, настолько в телепрограммах пользуются популярностью такие передачи, как «На голубой огонек», КВН, эстрада, фильмы и т. п. Однако многие из опрошенных проявили универсальность духовных запросов.

О том, какое влияние оказало телевидение на другие виды досуга, можно судить по таблице 20.

Наиболее устойчивыми оказались расходы свободного времени на чтение журналов, газет, затем книг. В целом телевидение несколько снизило активность трудящихся: меньше стали ходить в кино, слушать радио, читать книги. Однако у некоторой части телевидение, напротив, воспитало более широкие запросы, для удовлетворения которых эти люди вынуждены больше читать газет, журналов, книг, слушать радио.

Таким образом, массовые средства информации оказывают заметное влияние на структуру досуга трудящихся, появление телевидения привело к некоторым сдвигам в досуге, изменило удельный вес и роль отдельных элементов расхода свободного времени.

ДОСУГ В ВЫХОДНОЙ И ПРЕДВЫХОДНОЙ ДЕНЬ

Структура досуга, как и вообще свободного времени, определяется рядом объективных и субъективных факторов. Структура досуга различна в будни и выходные дни, а также во время отпуска.

ТАБЛИЦА 21

СПОСОБЫ ПРОВЕДЕНИЯ ВРЕМЕНИ В ВОСКРЕСЕНЬЕ ВЕЧЕРОМ

Способы проведения времени в воскресенье вечером	Пол		Возраст			Семейное положение			Образование		
	Мужчины	Женщины	18—24	25—29	30 лет и старше	Неженатые	Женатые без детей	Женатые с детьми	Незаконченное среднее	Среднее общее и специальное	Незаконченное высшее и высшее
Посещение кинотеатров, просмотр телепрограмм	40	36	32	45	38	26	55	44	50	36	23
Прогулки без детей	16	15	21	9	2	17	2	12	2	22	—
Отдых	19	11	6	18	31	12	11	15	15	11	17
Посещение театра	2	8	9	4	2	9	11	3	2	6	12
Товарищеские контакты	10	5	7	5	8	3	10	9	2	5	13
Поездки за город	1	4	4	4	2	6	2	12	—	4	6
Чтение	1	2	2	1	—	1	—	3	—	3	5
Нет ответа	11	19	19	14	17	26	9	2	19	13	24

$N=410$ человек.

ТАБЛИЦА 22

СПОСОБЫ ПРОВЕДЕНИЯ ВРЕМЕНИ В ПОСЛЕДНИЙ ВЫХОДНОЙ ДЕНЬ

Способы проведения времени в последний выходной день	Пол		Возраст			Семейное положение			Образование		
	Мужчины	Женщины	18—24	25—29	30 лет и старше	Неженатые	Женатые без детей	Женатые с детьми	Незаконченное среднее	Среднее общее и специальное	Незаконченное высшее и высшее
Дома	45	26	23	41	38	20	32	40	37	33	18
Поездки за город	25	36	31	32	35	40	22	28	37	27	53
Посещение кино, просмотр телепрограмм	10	8	15	2	2	14	9	3	12	11	1
Товарищеские контакты	2	8	8	4	2	3	21	6	2	7	6
Прогулки в парке	5	5	4	4	8	3	8	6	11	4	5
Занятия с детьми	5	5	3	4	7	3	4	9	11	4	5
Посещение театров и концертных залов	1	3	2	2	7	6	2	—	—	2	5
Учеба	1	3	2	5	—	3	—	—	—	3	—
Прочие занятия	5	2	2	5	—	2	—	1	—	4	2
Нет ответа	1	4	10	1	1	6	2	4	—	5	5

$N=410$ человек.

В анкете поставлены вопросы, имеющие целью выявить особенности бюджета времени в субботние и воскресные дни и во время очередного отпуска (см. таблицы 3, 4, 5, 21, 22, 23, 24). В субботу после работы каждый четвертый из опрошенных занят домашней работой, причем на долю мужчин приходится всего 10%, число женщин составляет 28%. Существенны затраты времени в субботний вечер на кино, театры, телевидение (28%). Значительное место занимают прогулки с детьми, отдых дома, занятия музыкой, учеба и т. д.

В воскресенье до обеда 56 из каждых 100 опрошенных выполняли домашнюю работу, 10 выезжали за город, 9 отдыхали дома, 11 гуляли с детьми, 2 посетили магазины, 13 читали и учились.

ТАБЛИЦА 23

ПЛАНЫ НА БЛИЖАЙШИЙ ВЫХОДНОЙ ДЕНЬ

Планы на ближайший выходной день	Пол		Возраст			Семейное положение			Образование		
	Мужчины	Женщины	18—24	25—29	30 лет и старше	Неженатые	Женатые без детей	Женатые с детьми	Незаконченное среднее	Среднее общее и специальное	Незаконченное высшее и высшее
Поездка за город	15	27	19	23	46	17	22	34	12	20	41
Дома	20	14	8	18	31	9	11	28	38	14	12
В театр	5	10	17	4	—	21	10	—	12	13	6
Учеба	24	5	11	14	—	9	11	10	—	13	6
Просмотр кино и телепередач	5	3	6	4	2	3	21	2	2	6	1
Посещение выставок	—	3	6	3	—	3	4	—	—	2	6
Товарищеские контакты	3	10	8	5	8	6	9	6	13	5	11
Прочие	—	5	2	9	—	6	—	3	—	5	9
Не планируют	27	10	15	20	10	20	10	6	10	18	7
Нет ответа	1	13	8	—	3	6	2	11	13	4	1

N=410 человек.

ТАБЛИЦА 24

СПОСОБЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПОСЛЕДНЕГО ЕЖЕГОДНОГО ОТПУСКА

Способы проведения последнего ежегодного отпуска	Пол		Возраст			Семейное положение			Образование		
	Мужчины	Женщины	18—24	25—29	30 лет и старше	Неженатые	Женатые без детей	Женатые с детьми	Незаконченное среднее	Среднее общее и специальное	Незаконченное высшее и высшее
Отдыхали дома в г. Казани	30	25	19	36	38	6	33	36	37	29	12
Выезжали в другие города	10	25	26	9	23	32	11	19	25	20	18
Выезжали в деревню	24	11	9	32	8	15	11	13	13	15	17
В санаториях и домах отдыха	16	7	13	5	2	12	10	6	—	13	—
За городом, на р. Волге	14	5	6	4	15	9	2	10	12	6	12
На море	1	10	9	1	13	9	2	10	2	5	18
Выезжали в другие страны	—	3	2	4	—	7	—	—	—	—	11
Учились	4	2	4	—	—	—	9	3	—	2	6
Другие способы	—	5	2	8	—	6	—	3	11	2	5
Имели дополнительную работу	—	3	4	—	—	3	9	—	—	3	—
Нет ответа	1	4	6	1	1	1	13	—	—	5	—

N=410 человек.

В воскресенье после обеда уменьшаются расходы на домашнюю работу (до 10%), сокращаются поездки за город, в магазины, прогулки с детьми. Растут расходы времени на отдых, учебу, появляются такие занятия, как шитье, посещение и прием гостей, просмотр кино.

В воскресенье вечером время на домашнюю работу не тратится, уменьшается расход времени на учебу и чтение, зато возрастает роль прогулок

без детей, посещения кино и театров, отдыха дома, посещения и приема гостей; просмотр кинофильмов и телепрограмм в воскресенье вечером занимает первое место.

Как видно из приведенных данных, в 2 раза больше женщин, чем мужчин, занимается домашней работой. За счет этого мужчины имеют больше времени на чтение, учебу, прогулки, отдых дома.

Некоторая часть трудящихся использует выходной день для учебных занятий. Существенное место в структуре воскресного времени занимает чтение.

ДОСУГ В ДНИ ЕЖЕГОДНОГО ОТПУСКА

Из таблицы 24 видно, что на первом месте все еще находится отдых дома без выезда из города. Однако многие все-таки отдыхают за пределами города. Отдыхают дома люди старше 30 лет в 2 раза больше, чем в возрасте 18—24 лет (38% против 19%); также женатые с детьми (38%) по сравнению с неженатыми (6%); лица с незаконченным средним образованием (37%) по сравнению с лицами с незаконченным высшим и высшим образованием (12%).

Наибольшее влияние на место отдыха оказывают такие факторы, как пол и возраст. В некоторых случаях (отдых дома, выезд в деревню и в другие города, в дома отдыха и другие страны) имеются весьма заметные различия в зависимости от семейного положения.

Как видно, структура досуга здесь совершенно иная, чем в предыдущих случаях. Правда, некоторая часть опрошенных во время отпуска занималась учебой. Однако в связи с тем что для экзаменов в заочных и вечерних учебных заведениях предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск учащимся, работающим на предприятиях, подавляющее большинство очередной отпуск использует для отдыха.

Большинство опрошенных во время последнего отпуска выезжало за город, в другие города и страны. Приблизительно такие же способы проведения отпуска планируются и на будущий год.

* * *

Итак, в статье сделана попытка отразить отдельные стороны такой очень сложной проблемы, как свободное время трудящихся. Так как этот вопрос тесно связан с экономическими, политическими, нравственными и другими проблемами, его изучение требует комплексного подхода, усилий специалистов ряда областей науки. Поэтому настоящая статья не претендует на исчерпывающее решение поставленных проблем.

Изложенный материал дает возможность сделать вывод, что вследствие целого ряда условий и факторов рабочие химического завода в массе своей живут разнообразной культурной жизнью, многие количественные характеристики которой по своему уровню выше, чем такие же показатели у рабочих других заводов. Этому способствует более высокое образование и более молодой возраст рабочих, а также деятельность общественных организаций предприятия, направленная на повышение культурного, общеобразовательного уровня, политической и общественной активности рабочих.

К. ЖИГУЛЬСКИЙ

КУЛЬТУРНАЯ ЖИЗНЬ РАБОЧИХ КРУПНОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Настоящая работа является частью комплексного исследования «Социальные последствия социалистической индустриализации», проводимого секциями и лабораториями социологии Института философии и социологии Польской академии наук в течение нескольких лет.

В пределах основной темы нас интересовали социальные последствия социалистической индустриализации, наблюдаемые в области культуры, в частности массовой культуры. Под массовой культурой мы понимаем сложный процесс культурных преобразований, которому в течение нескольких десятков лет подвергаются развитые индустриальные общества, а за ними в той или иной мере и весь мир. Массовая культура возникла как следствие промышленного развития, урбанизации, изменений в профессиональной структуре общества и семье, в результате развития средств массовой коммуникации, создания индустрии культуры, сокращения рабочего времени. Массовая культура как явление, возникшая в связи с определенным этапом развития индустриальных обществ, имеет ряд общих черт.

Достаточно сослаться на повсеместно признаваемые закономерности в развитии телевидения, на ту роль, которую играют в культуре кинофильмы или массовые иллюстрированные журналы.

Вместе с тем характер социального строя, система собственности и контроля над промышленно-торговым аппаратом, необходимым для функционирования массовой культуры, определяют многие ее конкретные черты. Одно дело работа телевизионной станции, которая является чьей-нибудь частной собственностью и основой существования которой являются получаемые от частных фирм реклама и объявления, и совсем другое дело работа телевизионной станции в социалистической стране. Однако логика международного политического и культурного развития подводит к необходимости обмена ценностями и в области массовой культуры.

Это создает особенно интересные и важные для исследователя ситуации и заставляет его обратиться к изучению проблем воздействия различных по своему социальному и национальному происхождению, имеющих массовое распространение ценностей. Массовая культура, тесным образом связанная со средствами массовой коммуникации и с их миллионными аудиториями, в настоящее время не является единственной формой культуры. Наряду с ней существуют и действуют другие: *народная культура*, связанная с относительно замкнутыми, территориально ограниченными совокупностями (прежде всего жителей деревни); *культура образованных людей*. элитарная культура, распространение которой связано с рядом традиционных институтов, прежде всего университетов.

Социологические исследования массовой культуры обычно затрагивают следующие группы проблем: а) проблемы формирования, структуры и функционирования аудиторий массовой культуры, т. е. тех совокупностей, которые (употребляя экономический термин) являются потребителями ценностей, имеющих массовое распространение; б) проблемы организации производства и распространения массовых ценностей и различных форм контроля над этими механизмами; в) проблемы творческих групп, поставляющих культурные ценности для массового распространения (развитие массовой культуры привело к созданию новых профессиональных сред, например работники кино или телевидения); г) проблемы структуры и социальной обусловленности массовых культурных ценностей, например кинофильмов или популярных журнальных рассказов.

По вполне понятным соображениям особый интерес представляют проблемы, которые являются специфичными для массовой культуры социалистических стран. К ним, например, относятся вопросы планирования, которые в свою очередь подчинены более общей проблеме: в каких пределах возможно планирование в области культуры и как оно осуществляется с точки зрения социального функционирования. Далее, участие и роль массовой культуры в культурной жизни масс, прежде всего в культурной жизни рабочей среды. Социалистическая индустриализация влечет за собой ряд очень существенных изменений в области культуры благодаря самому факту перехода людей от труда в собственном мелком хозяйстве, чаще всего в сельском хозяйстве, к работе в больших коллективах, к контакту с промышленной техникой и оборудованием. Социалистическое предприятие, особенно крупное, выступает также в роли непосредственного организатора культурной жизни, оно создает ряд культурных учреждений, организует различные мероприятия, посредничает между своими рабочими и различными культурными учреждениями.

МОНОГРАФИЯ О КУЛЬТУРНОЙ ЖИЗНИ РАБОЧИХ

Проводимое в Польше в течение 10 лет изучение вопросов культуры обогатило нас большим количеством новых фактов, касающихся общей динамики процессов, происходящих как в городе, так и в деревне. Эти факты дают, между прочим, представление о размерах свободного времени, которым располагают различные категории населения, а также о типичных способах его использования. Результаты данных исследований и явились фоном, на котором выкристаллизовался проект монографии о культурной жизни крупного предприятия. Каковы же были необходимые условия создания такой монографии?

Прежде всего требовалось многолетнее, глубокое и по возможности многостороннее изучение, которое позволило бы представить нам картину культурной жизни рабочего современного крупного предприятия, той жизни, которая организуется этим предприятием, и той, которая развивается независимо от него. Особое внимание мы решили уделить той роли, которую играют в этой жизни массовые культурные ценности, передаваемые средствами массовой коммуникации. Принимая решение о многолетнем изучении вопроса, мы стремились использовать большое количество различных методов исследований: помимо интервью и вопросников мы применили метод включенного наблюдения, провели анализ содержания, анализ

официальных документов и отчетов и даже поставили (правда, лишь частично) эксперимент. Это монографическое исследование должно дать прежде всего скрупулезное описание и измерение исследуемых явлений на ограниченной территории, что впоследствии должно послужить по крайней мере верификации гипотез, выдвинутых на основе предыдущих исследований. Такой основной гипотезой, подтверждения которой мы как раз ищем, является гипотеза о роли массовой культуры в жизни рабочего. Мы допустили, что роль ее возрастает по мере того, как мы переходим от старших к более младшим возрастным группам, от неквалифицированных рабочих к рабочим квалифицированным, от тех, кто недавно стал городским жителем, к тем, кто уже давно живет в городе.

Совершенно очевидно, что результаты такого исследования в значительной степени зависят от выбора объекта, от конкретной территории и конкретного предприятия. Отдел изучения массовой культуры избрал для исследования судостроительную промышленность — судоверфь имени А. Варского, расположенную в крупном порту на Балтике Щецине. При этом нами руководили следующие соображения.

1. Процессы индустриализации на польских землях происходят уже в течение двух столетий, с начала промышленной эпохи. В нашей стране существует поэтому ряд предприятий со старыми традициями, на которых трудились поколения рабочих. В настоящее время все эти предприятия являются социалистическими. Однако, как показывают исследования, рабочие, особенно старшего поколения, до сих пор сохранили культурные установки и навыки, связанные с еще досоциалистическим периодом. Остановив свой выбор на новом предприятии, отстроенном на руинах прежнего, капиталистического, на предприятии с новым рабочим коллективом, мы приступили к исследованию наиболее характерного для социалистической фазы индустриализации предприятия. К этому следует добавить другое важное обстоятельство: не только избранное нами предприятие, но и все судостроение — новая отрасль польской промышленности, целиком связанная с послевоенным периодом строительства социалистической Польши.

2. Промышленные предприятия в зависимости от ряда условий расположены в мелких, средних и крупных городах. Процесс урбанизации является важным составным элементом развития промышленных обществ. Он тесно связан с возникновением и распространением массовой культуры. Избранное нами предприятие находится в трехсоттысячном городе, где есть объективные условия для многогранной культурной жизни.

3. Выбор Щецина в качестве места для исследования оправдан не только культурным значением и ролью, которую играют крупные города, но и ролью и значением Западных и Северных земель, возвращенных Польше в результате второй мировой войны. Эти земли стали крупным миграционным центром, т. е. сюда переселились миллионы граждан со всех концов Польши и из-за границы. Начиная с 1945 г. на Западных и Северных землях идет процесс формирования нового общества и его культурной интеграции. На предприятиях Щецина можно встретить людей из различных мест Польши, имеющих разную культурную специфику. Все они приехали сюда после 1945 г., а некоторые и родились здесь уже после войны. Следовательно, город этот молодой не только с демографической точки зрения (длительное время по приросту населения в Польше он занимал первое место), но и по своим культурным традициям. В этих условиях внеэкономическая культурная роль предприятия приобретает особое значение. С точки зрения изучения механизма массовой культуры дополнительным

обстоятельством, способствующим анализу важных проблем национальных и интернациональных ценностей, является пограничное положение города. Щецин, расположенный неподалеку от государственной границы, находится в области досягаемости двух телецентров — польского и ГДР. Жители Щецина в своих газетах ежедневно находят две телевизионные программы. Предварительное обследование показало, что рабочие смотрят и программу Германской Демократической Республики, не обращая внимания на естественные языковые трудности.

ПЛАН ИССЛЕДОВАНИЯ И ЕГО ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ

На основе тех принципов, о которых мы говорили, был намечен конкретный план исследования. Исследование проходило по двум основным направлениям: 1) культурная деятельность самого предприятия, 2) культурная жизнь работников физического труда — мужчин (из-за характера труда на судоверфи преобладающее большинство составляют мужчины, а женщины заняты только на вспомогательных работах). Особенно много внимания уделено работе библиотеки на предприятии и местного радиоузла, организации праздничных мероприятий, а также организации отдыха на предприятии. Так как коллектив судоверфи насчитывает несколько тысяч человек (в период проведения исследования здесь насчитывалось около 5 тыс. работников физического труда), то перед проведением интервью, которое представляет собой одну из главных методик исследования, с помощью имеющегося здесь вычислительного центра и вычислительных машин было сделано две выборки. Каждая из них охватила 600 человек. Материалы одной выборки были полностью обработаны, а материалы другой играли вспомогательную роль при изучении таких вопросов, как посещение кино и использование рабочими воскресного и праздничного отдыха. Условия на данном предприятии дали нам возможность дополнительно разработать две темы.

Среди рабочих судоверфи есть группа молодежи, ранее осужденной за совершение преступлений. В процессе труда она заново приобретает свою социальную позицию. Данная группа стала предметом нашего исследования, причем особый интерес представляло изучение роли телевидения в культурной жизни этой молодежи.

Вторая дополнительная тема касалась художественного творчества. На судоверфи наряду с квалифицированными рабочими трудились профессиональные художники, занятые на отделке судов. Это дало нам возможность исследовать отношение рабочих к искусству и его представителям.

Вся работа была проведена на территории предприятия и связанных с ним объектов, прежде всего рабочего общежития. Исключение составляет лишь изучение рабочей аудитории телевизионного театра, проводившееся в квартирах рабочих. Проводивший это исследование коллектив отдела по изучению массовой культуры насчитывал девять человек [1].

---

[1] Помимо руководителя группы в ее состав входили: М. Бурдович-Новицкая (изучение рабочей аудитории телевизионного театра), Яд. Коморовская (изучение группы молодых преступников, находящейся на полусвободном положении, с особым учетом роли телевидения), И. Качмарек (изучение чтения рабочими книг и газет и работы библиотеки на судоверфи), Е. Рудзкий (телевидение и его особая роль в рабочем общежитии и среди молодежи), Е. Кубин (работа радиоузла и его роль на судоверфи,

Как мы уже отмечали, одним из основных звеньев плана работы было проведение интервью с рабочими, составляющими выборку, с целью сбора данных о бюджете рабочего времени и путях использования свободного времени. Для проведения интервью был выработан вопросник. При сотрудничестве с имеющейся при верфи лабораторией социальной психологии была подготовлена группа анкетеров. Интервью на этом предприятии были проведены в течение осени и зимы 1964/65 г. Всего было получено 594 ответа, предназначавшихся для дальнейшей обработки. На поставленные вопросы рабочие в основном отвечали очень охотно и исчерпывающе, затрагивая ряд проблем, касающихся их культурной жизни. При этом чувствовалось, что в своих ответах они ничем не стеснены. Анализ позволяет считать собранный материал совершенно достоверным.

НАИБОЛЕЕ ВАЖНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБСЛЕДОВАНИЯ. ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОВОКУПНОСТИ

Ознакомление с наиболее важными выводами, сделанными нами в результате проведения обследования, мы начнем с краткой демографической характеристики совокупности, оперируя обычными процентными сопоставлениями (в округлении до единицы).

В соответствии с принятыми принципами данного исследования интервьюирование проводилось только среди мужчин.

ВОЗРАСТ ИССЛЕДУЕМЫХ (в %)

От 18 до 24 лет	—36
» 25 » 29 »	—26
» 30 » 39 »	—29
Старше 40 »	— 9

Изучаемый нами коллектив молодой: 62% рабочих не старше 30 лет. Такого рода демографическая структура, без сомнения, в значительной степени определяет и культурную жизнь совокупности: как показали все исследования, специфика культурной жизни тесно связана с принадлежностью к той или иной возрастной группе.

ОБРАЗОВАНИЕ ИССЛЕДУЕМЫХ (в %)

Неполное основное, т. е. менее 7 классов	— 3
Законченное основное	—43
Основная профессиональная школа (оконченное и неоконченное)	—41
Средняя общеобразовательная и производственная школа (оконченное и неоконченное)	—13

а также деятельность культурных организаций), К. Ортвайн (интерес к изобразительному искусству и экономические проблемы судоверфи), А. Дума (изучение интересов рабочих, спорт на судоверфи), В. Колодейчик (роль научно-просветительного фильма на судоверфи, а также проблемы отпусков, праздников и празднований у рабочих). Руководитель группы К. Жигульский помимо работы по организации и координации исследования изучал посещение рабочими верфи кинотеатров.

Уровень образования является наряду с возрастом вторым основным фактором специфики культурной жизни людей. С этой точки зрения изучаемая нами совокупность на фоне цифровых данных, характеризующих образование всех рабочих, занятых в промышленности, явно выше среднего уровня. Это касается прежде всего квалифицированных рабочих, т. е. имеющих оконченное начальное профессиональное образование. Если в 1964 г. [1] по всей промышленности насчитывалось таких людей 13,6%, то на судоверфи их более 40% (что, несомненно, объясняется характером производства). Здесь занято очень мало рабочих, не имеющих начального образования, — 3% (в среднем в промышленности по стране таких рабочих в 1964 г. было 23,6%).

СЕМЕЙНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ И ГРАЖДАНСКОЕ СОСТОЯНИЕ ИССЛЕДУЕМЫХ (в %)

Одинокие	—52
Женатые бездетные	—10
Женатые с одним-двумя детьми	—31
Женатые, имеющие троих и более детей	— 7

К категории одиноких отнесены также бездетные вдовцы (разведенных в выборке не оказалось), а к категории женатых с детьми отнесены также вдовцы, имеющие на своем иждивении детей. Такое большое количество одиноких (больше половины всего состава) объясняется возрастом самого коллектива и не может не сказаться на культурной жизни людей. Всем известно, что одинокие люди имеют свободного времени больше и распоряжаются им иначе, чем люди семейные.

РАБОЧИЙ СТАЖ ИССЛЕДУЕМЫХ (в %)

До 6 месяцев	— 2
От 6 месяцев до 2 лет	—42
» 2 до 5 лет	—29
Более 5 лет	—27

По-видимому, это предприятие не имеет сложившегося старого коллектива (по крайней мере это касается работников физического труда) — почти половина занятых здесь рабочих не работают и двух лет. Частично это связано с еще продолжающимся в городе миграционным процессом: Щецин до сих пор привлекает новых жителей. Об этом свидетельствует следующее сопоставление.

СРОК ПРОЖИВАНИЯ ИССЛЕДУЕМЫХ В ЩЕЦИНЕ (в %)

До 2 лет	—23
От 2 до 5 лет	—24
» 5 » 10 »	—17
» 10 » 20 »	—34
Родившиеся в Щецине	— 2

Почти половина исследуемых рабочих — 47% — не проживают в Щецине и пяти лет, 2% составляют коренные жители, это первое поколение

[1] «Rocznik Statystyczny, 1965», s. 74.

людей, родившихся здесь после 1945 г., тех, кто здесь вырос и начал работать. Последняя таблица дает общее представление о том, откуда приехали в Щецин теперешние рабочие верфи.

МЕСТО РОЖДЕНИЯ ИССЛЕДУЕМЫХ (в %)

Щецинское и Гданьское воеводства	— 6
Германия и Франция	— 2
СССР	—15
Другие (помимо Щецинского и Гданьского) воеводства Польши	—77

За основу территориального происхождения принимается место рождения. Реэмигранты из стран Запада и репатрианты из Советского Союза составляют около $1/7$ всей совокупности. Более 80% составляют люди, родившиеся на территории народной Польши (Щецинское и Гданьское воеводства выделены отдельно, поскольку только в них существует судостроение).

БЮДЖЕТ ВРЕМЕНИ РАБОЧЕГО

При составлении вопросника исследовательский коллектив ставил перед собой задачу прежде всего собрать информацию о свободном времени рабочего. Под свободным временем мы понимаем время, которое остается в распоряжении человека после выполнения им его обязанностей, в первую очередь производственных, а также времени, которое необходимо для удовлетворения физиологических потребностей и потребностей элементарного быта. Изучение бюджета времени и размеров свободного времени у разных социальных категорий во всем мире идет очень интенсивно. Задача настоящего исследования — с определенной степенью точности определить лишь основные элементы бюджета времени будничного дня рабочего на данном предприятии. К этим элементам мы относили: а) рабочее время вместе с временем, затрачиваемым на проезд к месту работы и обратно; б) время, затрачиваемое на выполнение дополнительной работы на дому;

ТАБЛИЦА 1

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ РАБОЧЕГО СУДОВЕРФИ ВМЕСТЕ С ВРЕМЕНЕМ, ЗАТРАЧИВАЕМЫМ НА ПРОЕЗД К МЕСТУ РАБОТЫ

$N=594=100\%$

Рабочий день на верфи вместе с временем, затрачиваемым на дорогу	Общее кол-во (в %)	Рабочие в возрасте				Рабочие		Рабочие с образованием		
		18—24	25—29	30—40	свыше 40 лет	одинокие	семейные	начальным	профессиональным	средним
8—8,5 часа	13	15	13	9	16	13	12	12	14	8
9—10 часов	70	70	62	78	70	70	71	73	69	65
10—11,5 часа	6	4	11	4	6	6	6	7	5	11
12 часов и больше	6	2	8	8	4	4	8	6	6	7
Нет данных	5	9	6	1	4	7	3	2	6	9

ТАБЛИЦА 2

РАБОТА ДОМА И ЕЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

N=594=100%

Количество часов, затрачиваемых на работу дома	Всего (в %)	Рабочие в возрасте				Рабочие		Образование рабочих		
		18—24	25—29	30—39	40 лет и старше	одинокие	семейные	начальное	профессиональное	среднее
1—3 часа	31	14	31	43	56	12	51	33	26	30
3—6 часов	8	3	8	11	16	3	13	10	5	7
6—10 »	1	—	—	3	2	—	2	2	—	3
Не выполняют работу на дому	43	57	40	33	20	59	25	40	52	29
Нет данных	17	26	21	10	6	26	9	15	17	31

в) время, затрачиваемое на выполнение дополнительной работы вне дома;
г) свободное время, которое остается в распоряжении рабочего.

Полученные результаты мы рассматриваем для всей исследуемой совокупности, а затем распределяем по возрастным группам, семейному положению и образованию. Эти три показателя — возраст, семейное положение и образование — мы считаем основными для изучения культурной жизни больших совокупностей. Все эти данные в процентах с округлением до целой единицы можно найти в таблицах 1, 2, 3 и 4.

Анализ полученных результатов свидетельствует о том, что значительное большинство — 70% всей совокупности — посвящает ежедневно своей основной производственной работе вместе с временем, затрачиваемым на проезд, от 9 до 10 часов. Вторая по порядку группа — 13% исследуемых — на работу и проезд к месту службы затрачивает от 8 до 8,5 часа. И несмотря на то что здесь замечаются некоторые зависимости, все же можно сказать, что в общем ни возраст, ни семейное положение, ни образование не оказывают существенного влияния на размеры затрачиваемого времени на работу и на проезд к месту работы.

Иначе обстоит дело с дополнительной работой, выполняемой дома и вне дома. Самый большой процент рабочих (43) утверждают, что они не

ТАБЛИЦА 3

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА, ВЫПОЛНЯЕМАЯ РАБОЧИМ ВНЕ ДОМА И ЗАТРАЧИВАЕМОЕ НА НЕЕ ВРЕМЯ

Время, затрачиваемое на выполняемую вне дома дополнительную работу	Всего (в %)	Рабочие в возрасте				Рабочие		Образование рабочих		
		18—24	25—29	30—39	40 лет и старше	одинокие	семейные	начальное	профессиональное	среднее
1 — 3 часа	4	5	3	4	2	5	3	3	5	5
3 — 6 часов	9	11	10	6	—	11	5	7	7	23
6 —10 »	—	3	1	—	—	2	2	—	2	2
Не выполняет работы вне дома	10	40	32	42	44	40	38	45	37	21
Нет данных	48	41	54	48	54	42	52	45	49	51

ТАБЛИЦА 4

КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ, КОТОРЫМ РАСПОЛАГАЕТ РАБОЧИЙ В БУДНИЧНЫЙ ДЕНЬ

Ежедневно остается свободного времени	Всего (в %)	Рабочие в возрасте				Рабочие		Образование рабочих		
		18—24	25—29	30—39	40 лет и старше	одинокие	семейные	начальное	профессиональное	среднее
1 — 3 часа	25	15	27	30	36	13	37	48	44	30
3 — 6 часов	45	45	42	47	48	47	42	26	19	35
Больше 6 часов	16	23	16	11	6	24	8	16	19	8
Вообще не остается свободного времени	9	8	8	10	8	8	9	7	8	18
Нет данных	5	9	7	2	2	8	4	3	10	9

выполняют никакой дополнительной работы, а 40% признают, что выполняют такую работу, и определяют ее размеры. Однако если мы посмотрим на выделенные нами группы, то окажется, что рабочие старше 40 лет в 3 раза больше работают дома, нежели молодежь 18—24 лет. Не удивительно и то, что одинокие люди более чем в 2 раза меньше тратят времени на выполнение таких работ по сравнению с людьми семейными.

Люди со средним образованием составляют в нашей совокупности относительно небольшую группу — немногим более 70 человек. Поэтому процентные данные в этой части результатов исследования следует рассматривать с особой осторожностью. Тем не менее обращает на себя внимание то обстоятельство, что почти $^1/_3$ этих рабочих уклонились от ответа на вопрос о работе дома. Возможно, что этот вопрос они считают личным и не хотят давать на него ответа. С возрастом, очевидно, возрастает количество времени, посвящаемого работе дома, точно так же как и в группе семейных по сравнению с одинокими. Это последнее обстоятельство само по себе является очевидным. Сущность вопроса заключается в измерении, т. е. в определении, насколько в этой группе возрастает время, затрачиваемое на работу по дому. Полученные нами данные дают возможность полагать, что оно возрастает приблизительно в 4 раза для самых больших групп, т. е. для тех, кто занят дома от 1 до 6 часов ежедневно.

В ответах о дополнительной работе, выполняемой вне дома, прежде всего поражает сдержанность. Почти половина опрошенных (48%) уклонились от ответа на эту часть вопросника. Можно допустить, что на самом деле значительно большее число респондентов имеют дополнительные заработки вне дома, но они не хотели признаться в этом и указать тем самым источники дополнительных доходов. И только те, кто имеет среднее образование, составляют здесь некоторое исключение: 28% рабочих признались в том, что выполняют такую работу. Это более чем в 2 раза превышает среднюю для всей совокупности.

С точки зрения основной цели исследования больше всего нас интересуют данные, касающиеся размеров свободного времени у рабочих. Из приведенных в таблице 4 данных вытекает, что почти половина исследуемых рабочих имеют ежедневно от 3 до 6 часов, а $^1/_4$ — от 1 до 3 часов свободного времени. Только 9% утверждают, что у них вообще не остается свободного времени. К этой последней группе чаще всего относятся ли-

ца со средним образованием, которые, как мы помним, чаще всего признавались в том, что они имеют дополнительный заработок вне дома. Итак, здесь мы имеем дело с логической связью в ответах, которая имеет важное значение при оценке достоверности материала. Как и следовало ожидать, с возрастом количество свободного времени, как правило, уменьшается (исследованию подвергались люди лишь в том возрасте, которому свойственна производственная и профессиональная активность). Создание собственной семьи не увеличивает категории людей, совершенно не располагающих свободным временем, а может только повлиять на сокращение свободного времени.

ЛЮБИМЫЕ ЗАНЯТИЯ РАБОЧИХ В СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ

Чем больше всего любит заниматься рабочий в свободное время — вот вопрос, на который мы искали ответа, не навязывая при этом никаких готовых схем и не ограничивая количества перечисляемых занятий.

Итак, вопросник давал отвечающему полную свободу. Это внесло в ответы значительный разнобой, но одновременно нарисовало нам картину более близкую к действительному положению вещей. В сумме мы получили

ТАБЛИЦА 5

ЛЮБИМЫЕ ЗАНЯТИЯ В СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ

N=909 ответов=100%

Любимые занятия рабочего в свободное время	Всего (в %)	Рабочие в возрасте				Рабочие		Образование рабочих		
		18—24	25—29	30—39	40 лет и старше	одинокие	семейные	начальное	профессиональное	среднее
Чтение книг	19	21	20	17	15	21	17	18	20	21
Посещение кинотеатра	15	19	16	10	3	20	7	15	15	10
Просмотр телепередач	11	9	9	15	14	8	14	11	10	14
Увлечение (рыболовство, различные ремесла и т. п.)	10	7	7	14	23	6	14	10	9	9
Чтение газет	7	3	9	8	8	4	11	10	5	5
Спорт, туризм, экскурсии	6	6	7	6	3	6	6	3	9	5
Кафе, клубы	4	7	4	1	—	7	1	5	5	1
Прослушивание радиопередач, звукозаписей и т. п.	4	4	4	3	6	4	4	4	5	3
Игра в карты и др.	3	2	3	5	6	3	4	4	2	6
Театр, опера, оперетта	2	3	3	2	—	3	1	1	3	5
Чтение журналов	1	2	1	—	3	2	—	—	2	2
Другое (29 пунктов)	7	7	6	5	11	6	8	6	6	8
Нет любимых занятий	11	10	11	14	8	10	12	13	9	11

909 ответов (см. таблицу 5). 17% исследуемых рабочих (т. е. 11% ответов) заявили, что вообще не имеют любимых занятий. Преобладающее большинство рабочих (83% совокупности) могут назвать хотя бы одно любимое занятие в свободное время. Чаще всего упоминаются чтение книг, газет и журналов (27% ответов) и зрелища, связанные со средствами массовой коммуникации, — кинофильмы и программы телевидения (26% ответов). Интересно отметить своего рода обратную связь между посещением кино и просмотром телевизионных программ по возрастным группам: самые младшие чаще называют кино, реже — смотрят телепередачу. С возрастом кино называется реже, а телевидение чаще. Зато с годами сильно возрастает значение всякого рода любительских занятий. Если молодые называют эти занятия на четвертом-пятом месте, то люди после 40 лет — на первом месте. В общем в свете полученных нами данных можно сделать вывод, что основным показателем, определяющим интересы рабочего в свободное время, является возраст.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ В СУББОТЫ И ВОСКРЕСЕНЬЯ

В связи с наличием четкого недельного ритма работы существует, как показывает опыт, и ритм свободного времени. Поэтому заслуживают особого внимания послеобеденные часы в субботу и свободный от работы день — воскресенье. Мы спрашивали рабочих, как они обычно проводят вторую половину субботы и воскресенье. Кроме того, мы интересовались использованием субботнего и воскресного отдыха в зависимости от времени года, в частности в осенне-зимний период, когда проводилось данное исследование. Правда, таким образом мы получили сведения, касающиеся только одного времени года, но пора эта особенно важна для изучения культурной жизни. Мы не использовали многозначных ответов, в которых отвечающие могли иметь в виду весну и лето.

Мы не предлагали возможных вариантов ответов об использовании свободного времени в субботу и не ограничивали респондента их количеством. Всего получено 1169 ответов, а это значит, что в среднем каждый рабочий указал два вида занятия, обычных для субботнего дня. Полученные по этому вопросу ответы представлены в таблице 6.

Каковы же выводы, которые подсказывает нам анализ данных. Чтение явно уступает место более активным формам использования субботнего свободного времени. В субботу рабочие посещают кино и другие культурные учреждения, рестораны, а также наносят визиты знакомым и принимают их у себя. Кино прочно занимает в таблице первое место, что свидетельствует об устойчивости этого навыка в любой среде промышленных работников уже в течение нескольких десятков лет. Он наблюдается во всех индустриальных обществах за последние десятилетия. Однако в кино ходит преимущественно молодежь или во всяком случае рабочие до 30 лет, чаще одинокие люди, чем семейные, чаще те, кто имеет начальное и профессиональное образование, нежели люди со средним образованием.

Домашние обязанности, по-видимому, связаны с семейной жизнью. А дружеские связи, семейные визиты к родным и знакомым или приемы гостей у себя дома очень распространены независимо от возраста, семейного положения и образования рабочих. Послеобеденное время в субботу используется для учебы. Учатся люди со средним образованием (часть

ТАБЛИЦА 6

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ В СУББОТУ

N=1169 ответов=100%

Использование свободного времени в субботу	Общее кол-во (в %)	Рабочие в возрасте				Рабочие		Образование рабочих		
		18—24	25—29	30—39	40 лет и старше	одинокие	семейные	начальное	профессиональное	среднее
Посещение кинотеатра	23	30	25	17	13	28	17	23	25	17
Домашние дела и занятия дома с детьми	16	4	15	29	36	4	32	20	14	9
Кафе, танцы	15	23	14	8	3	24	4	13	17	15
Семейные визиты и визиты к знакомым	11	13	9	10	10	11	11	10	12	10
Просмотр телевизионных передач	8	6	7	12	12	8	10	8	8	9
Чтение книг	5	5	6	2	7	5	4	4	4	6
Прогулка, прогулка с детьми	5	3	6	4	3	3	5	4	4	4
Театр, опера, оперетта	3	2	5	5	1	3	4	3	3	8
Учеба	3	3	5	2	—	4	2	3	2	11
Спорт, туризм	3	6	3	1	1	5	—	3	3	3
Другое (19 пунктов)	8	5	5	10	13	5	11	9	8	8

ТАБЛИЦА 7

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАБОЧИМ СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ В ВОСКРЕСНОЕ УТРО

N=935 ответов=100%

Использование свободного времени в воскресное утро	Всего (в %)	Рабочие в возрасте				Рабочие		Образование рабочих		
		18—24	25—29	30—39	40 лет и старше	одинокие	семейные	начальное	профессиональное	среднее
Спит, лежит, пассивный отдых	50	54	51	47	40	56	43	47	53	44
Домашняя работа, занятия с детьми	11	5	10	16	20	3	18	11	8	17
Посещение костела	10	11	10	9	11	11	9	10	11	9
Прогулка, прогулка с детьми	8	6	11	8	11	6	10	10	6	7
Чтение газет	6	6	3	8	9	5	7	6	6	5
Чтение книг и учеба	5	6	6	3	—	8	3	4	5	9
Визиты к родственникам и друзьям	4	6	5	2	1	6	3	5	3	4
Другое (23 пункта)	6	6	4	7	8	5	7	7	8	5

26 Заказ № 412

рабочих еще не имеет законченного среднего образования) и молодежь. Исследуемые рабочие после 40 лет уже не учатся.

Данные, касающиеся занятий в первую половину дня в воскресенье, представлены в таблице 7. Если послеобеденное время в субботу является периодом культурной активности рабочего, то воскресное утро полностью отдано пассивному отдыху и домашним занятиям (по крайней мере осенью).

Половина ответов свидетельствует о разных формах пассивного отдыха, наблюдаемого больше у молодых, чем у более старших и имеющих семью. Религиозные традиции, воскресные посещения костела занимают относительно скромное место среди перечисленных способов проведения свободного времени. Причем здесь не наблюдается существенной зависимости использования свободного времени от возраста рабочего, его семейного положения и образования.

После обеда активность рабочего снова возрастает. Это видно из таблицы 8. Большинство ответов указывает на то, что кино — наиболее распространенная форма воскресного отдыха во второй половине дня. В кино чаще всего ходят молодые и одинокие люди. Что же касается телевидения, то его программы смотрят люди более старшего возраста и семейные. Для всех групп существенную роль играют дружеские контакты, посещения ресторанов и культурных учреждений типа клубов или красных уголков. Все эти учреждения посещают также больше люди молодые и одинокие.

Своего рода контрольным вопросом об использовании воскресного дня был вопрос, как рабочий провел последний выходной день. Ответы свидетельствуют о значительной роли дружеских контактов, особенно контактов семейных. Значение их оказалось больше, чем можно было бы ожидать, анализируя таблицы 7 и 8. Половина ответов свидетельствует о том, что взаимные визиты и домашние занятия заполняют воскресное время. Рабо-

ТАБЛИЦА 8

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАБОЧИМ СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ В ВОСКРЕСЕНЬЕ ПОСЛЕ ОБЕДА

N=1179 ответов=100%

Использование свободного времени в воскресенье после обеда	Всего (в %)	Рабочие в возрасте				Рабочие		Образование рабочих		
		18—24	25—29	30—39	40 лет и старше	одинокие	семейные	начальное	профессиональное	среднее
Посещение кино	23	34	27	18	19	33	19	25	30	24
Визиты к родственникам и знакомым	19	22	23	24	18	22	23	23	23	15
Прогулка, прогулка с детьми	14	12	14	20	22	10	22	15	14	16
Телевизор	10	6	9	19	21	7	17	12	10	15
Кафе, танцы, клуб	8	14	11	5	—	16	2	10	10	8
Чтение книг и учеба	5	7	7	5	6	7	5	6	6	10
Театр, опера, оперетта	4	5	6	3	2	5	4	4	4	7
Домашние дела	4	—	3	6	12	—	8	5	3	5
Другое (19 пунктов)	13									

Примечание. При обработке данных по возрастным группам, семейному положению и образованию мы опустили пункт «другое», принимая прочие виды за 100%.

чие старших возрастных групп и 80% семейных именно таким образом проводят свое воскресенье. Результаты этой части исследования представлены в таблице 9.

Интересовал нас и вопрос, планирует ли рабочий свои выходные дни, и если да, то в какой мере. Соответствующий вопрос был сформулирован следующим образом: «Планируете ли Вы что-нибудь приятное на свой выходной день?» Таким образом, по своему существу этот вопрос касается такой категории занятий в свободное время, к которому респондент относится как к занятию приятному. Полученные на этот вопрос ответы (см. таблицу 10) свидетельствуют о том, что почти 60% исследуемых не имеют никаких конкретных планов на ближайший выходной день. Те же, кто имеет такие планы, чаще всего упоминают встречи с друзьями и кино.

ТАБЛИЦА 9

ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ РАБОЧИМИ ПОСЛЕДНЕГО ВЫХОДНОГО ДНЯ
N=795 ответов=100%

Форма проведения рабочим выходного дня	Всего (в %)	Рабочие в возрасте				Рабочие		Образование рабочих		
		18—24	25—29	30—39	40 лет и старше	одинокие	семейные	начальное	профессиональное	среднее
Посещение родных и знакомых	27	41	27	27	13	39	24	23	41	35
Дома с семьей	22	4	27	47	71	5	54	42	15	20
Посещение кинотеатра	15	26	18	7	4	27	7	13	22	17
Кафе, клуб, танцы	6	11	9	3	2	12	2	8	6	13
Чтение и учеба	5	10	8	5	—	8	3	6	6	9
Смотрел телевизор	4	3	6	7	6	4	7	5	6	2
Спорт и туризм	3	5	5	4	4	5	3	3	4	4
Другое (21 пункт)	18									

Примечание. При обработке данных по возрастным группам, семейному положению и образованию мы опустили пункт «другое», принимая все остальные виды ответов за 100%.

ТАБЛИЦА 10

ПЛАНЫ РАБОЧЕГО НА БЛИЖАЙШИЙ ВЫХОДНОЙ ДЕНЬ
N=594 человека=100%

На ближайший выходной день планирует	Всего (в %)	Рабочие в возрасте				Рабочие		Образование рабочих		
		18—24	25—29	30—39	40 лет и старше	одинокие	семейные	начальное	профессиональное	среднее
Ничего не планирует	58	58	67	77	79	60	77	68	65	72
Кино	8	10	11	7	5	10	8	8	12	9
Встречи с друзьями и родственниками	10	17	11	13	10	16	10	17	11	11
Кафе, танцы, клуб	5	7	8	2	3	7	3	5	6	6
Спорт, туризм	4	8	3	1	3	7	2	4	6	2
Другое (24 пункта)	15									

Примечание. При обработке данных по возрастным группам, семейному положению и образованию мы опустили пункт «другое», принимая все остальные виды ответов за 100%.

КРУГ ДРУЗЕЙ, С КОТОРЫМИ РАБОЧИЙ ПРОВОДИТ ОБЫЧНО СВОЙ ВЫХОДНОЙ ДЕНЬ

С точки зрения социологического анализа очень важное значение имеет вопрос, проводит ли рабочий свое свободное время в кругу друзей, кто его друзья, к какой социальной группе они принадлежат. Наша анкета дает на этот счет интересную информацию (см. таблицу 11). Из нее следует, что рабочий в свободное от работы время избегает одиночества. Лишь 3% ответов указывает на то, что респонденты в свое свободное время оказываются в одиночестве. Рабочий проводит свой выходной в кругу семьи, и, чем он старше, тем чаще он это делает. Кроме того, он общается с товарищами по работе или со знакомыми. С товарищами по работе чаще всего встречается молодежь, одинокие люди и квалифицированные рабочие. Однако роль такого рода контактов резко падает с возрастом и у семейных людей.

Обращает на себя внимание, что контакты с соседями, как форма проведения свободного времени, весьма незначительны, точно так же как и контакты мужчин с сотрудницами со своего предприятия и со знакомыми девушками. Возраст и семейное положение являются, по-видимому, решающими факторами в выборе товарищей при использовании свободного времени.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАБОЧИМ ОТПУСКА

В годовом ритме рабочего и свободного времени особое место занимает отпуск. Его размеры и организация являются такой областью, в которой особенно ясно по сравнению с довоенным периодом выступают социальные преимущества нового строя. В нашем вопроснике проблеме отпуска посвящено два вопроса.

ТАБЛИЦА 11

С КЕМ ОБЫЧНО ПРОВОДИТ РАБОЧИЙ СВОЕ СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ

N=808 ответов=100%

С кем проводит рабочий свое свободное время	Всего (в %)	Рабочие в возрасте				Рабочие		Образование рабочих		
		18—24	25—29	30—39	40 лет и старше	одинокие	семейные	начальное	профессиональное	среднее
С семьей	40	15	41	59	71	16	66	45	30	34
С товарищами по работе	27	45	21	14	6	41	11	20	37	25
Со знакомыми	23	29	23	16	10	29	14	22	23	23
С соседями	4	1	6	6	11	2	8	6	3	5
С сотрудницей, с любимой девушкой	3	6	4	2	—	6	—	3	4	3
Ни с кем, свободное время проводит в одиночестве	3	4	5	3	2	6	1	4	3	6

ТАБЛИЦА 12

КАК РАБОЧИЙ ПРОВЕЛ СВОЙ ПОСЛЕДНИЙ ОТПУСК

N=568 человек=100%

Как рабочий провел свой последний отпуск	Общее кол-во (в %)	Рабочие в возрасте				Рабочие		Образование рабочих		
		18—24	25—29	30—39	40 лет и старше	одинокие	семейные	начальное	профессиональное	среднее
Отдыхал в Щецине	22	11	24	28	30	13	30	26	17	22
Отдыхал в другом городе	11	9	8	16	16	12	11	10	10	15
Был в деревне	33	27	46	32	24	35	31	41	29	25
Был на курорте	7	4	7	11	10	4	11	7	6	9
Был в санатории	1	—	1	2	4	—	2	2	1	—
Занимался туризмом и спортом	2	3	1	2	—	3	1	—	1	9
Работал в городе	4	1	3	5	11	1	7	3	3	7
Работал в деревне	4	4	7	3	5	3	6	4	4	6
В этом году не имел отпуска	16	41	3	1	—	29	1	7	29	7

ТАБЛИЦА 13

С КЕМ РАБОЧИЙ ПРОВЕЛ СВОЙ ПОСЛЕДНИЙ ОТПУСК

N=491 человек=100%

С кем провел рабочий свой последний отпуск	Всего (в %)	Рабочие в возрасте				Рабочие		Образование рабочих		
		18—24	25—29	30—39	40 лет и старше	одинокие	семейные	начальное	профессиональное	среднее
С семьей	72	64	69	77	76	62	80	72	73	69
Со знакомыми	12	15	15	8	11	15	10	12	13	11
С товарищами по работе	4	6	3	5	—	6	3	4	4	5
С другими лицами	2	4	2	1	—	4	—	1	2	2
В одиночестве	10	11	11	9	13	13	7	11	6	13

Полученные на их основе результаты представлены нами в таблицах 12 и 13. Прежде всего мы установили, что из всех опрошенных 84% рабочих использовали в этом году свой отпуск. Среди рабочих, невоспользовавшихся отпуском (16%), преобладают одинокие квалифицированные рабочие младшей возрастной группы. Нам кажется вполне допустимым объяснение, что это те люди, которые только приступили к работе и не получили еще право на отпуск, т. е. те, кто не проработал еще полного года. Преобладающее большинство тех рабочих, которые использовали отпуск, брали его действительно для отдыха. И только 8% из них использовали отпуск для дополнительной работы. Это обстоятельство имеет не только существенное познавательное, но и важное практическое значение в социальном смысле. Данный факт свидетельствует о том, что отпуск, имеющий своей целью восстановление работоспособности человека, в основном правильно используется рабочими.

Большинство исследуемых рабочих проводит свой отпуск в деревне. Это можно объяснить существующими семейными связями с деревней,

поскольку многие рабочие — недавние выходцы из деревни. Около $^1/_5$ рабочих проводят свой отпуск в городе, $^1/_{10}$ из них выезжают на это время в другие города. Организованная форма отдыха — курорты, санатории, туристические поездки, спортивные мероприятия еще мало распространены в рабочей среде.

Что же касается общества, в котором рабочий проводит свой отпуск, то здесь на первом месте стоит семья, даже для тех, кто в Щецине живет без семьи. Товарищи по работе, с которыми рабочий общается в свободное время, во время отпуска редко составляют ему компанию. Чаще это бывают знакомые. Некоторая часть лиц проводит свой отпуск в одиночестве. Здесь следует припомнить, что использование свободного времени в одиночестве в остальные месяцы относится к явлениям исключительным.

* * *

Изложенные выше результаты интервьюирования дают нам представление о тех основных элементах социальной действительности, которые мы должны были изучить. Итак, мы представляем себе бюджет времени рабочего, размеры рабочего и свободного времени, любимые занятия рабочего в свободное время, способ использования свободного времени в субботу, воскресенье, в период отпуска, а также социальную среду, в которой рабочий проводит свободное время. Это лишь небольшая часть полученных на верфи материалов. Однако и эти данные дают возможность сделать некоторые замечания по поводу основной гипотезы исследования о роли массовой культуры в культурной жизни рабочего. Восприятие передаваемых с помощью средств массовой коммуникации культурных ценностей занимает существенную часть свободного времени рабочих, прежде всего молодых. Однако их участие в аудиториях массовой культуры тесно связано с их участием в жизни семьи и коллектива, т. е. той рабочей среды, в которой они живут в свободное время. Это заставляет нас рассматривать проблемы массовой культуры в тесной функциональной связи с проблемами среды человека.

Если речь идет о сравнительном анализе результатов изучения культурной жизни польского и советского рабочего, то он возможен в наиболее общих ее элементах. Факт, что в основу исследования с обеих сторон было положено изучение крупного социалистического предприятия и его коллектива, обеспечивает нам сравнимость результатов исследования в определенных пределах. Следует, однако, заметить, что вопрос свободного времени существенным образом связан с изучением этнического, исторического и культурного фона той местности, в которой расположено данное предприятие. Так, например, в случае с Казанью мы имеем дело с районом, где проживают две культурно-этнические группы — русские и татары. Это оказывает большое влияние на культурную ситуацию в этом районе. В Щецине же мы имеем однородный национальный состав — поляков.

В итоге можно сказать, что опыт совместного исследования открывает перед нами ценную в научном отношении перспективу продолжения польско-советского сотрудничества в области социологии как в смысле методологических проблем, так и в смысле теории культуры социалистического общества.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В плане совместных исследовательских работ, которые предприняли в последние годы польские и советские социологи, оказались среди других проблемы изучения культурной жизни. Этот вопрос, безусловно, не случаен. В настоящей фазе развития социалистических обществ, их промышленности, характеризующейся введением новых технологических методов, автоматизации и современной организации труда, рабочий день подлежит повсеместному сокращению; все более удлиняется свободное время, каким располагает рабочий. Некоторые социалистические страны, в том числе СССР, переходят уже в настоящее время на сокращенный рабочий день, для других это вопрос недалекого будущего.

При таких повсеместных тенденциях становится необходимым изучение социологических аспектов изменяющегося труда, но также и сопровождающего ее бюджета свободного времени. С этой точки зрения особый интерес вызывает проблема формирования свободного времени рабочего промышленности, особенно в тех отраслях, которые представляют государственную и производственно-техническую ценность. Между польскими и советскими социологами, проводящими совместное исследование, достигнута полная согласованность как в общетеоретическом, так и в практическом аспекте поставленной проблемы. Одинаково как в Польше, так и в СССР в течение ряда лет проблемы свободного времени и культурной жизни являются предметом интенсивного интереса и темой большого числа исследований.

Однако, чтобы перейти к планированию и практической реализации общих исследований, необходимо было в первую очередь согласовать ряд существенных вопросов, относящихся как к методам, так и к целям изысканий. Теоретически можно себе представить совместные исследования, проведенные при помощи идентичных методов на максимально схожих объектах. На практике на первом этапе сотрудничества, для которого мы не имели еще ни готовых установок, ни сведений, необходимо было удовольствоваться в значительной мере скромными требованиями и так спланировать работу, чтобы достигнуть достаточно сопоставимых в своей основной части результатов.

Что было идентичным, что и в какой степени сходным, а что различающимся в обоих исследованиях? Идентичной была сама основная познавательная цель — изучение культурной жизни рабочих, составляющих коллективы большого социалистического промышленного предприятия; идентична техника сбора материала — анкетный опрос, проведенный на месте работы. Почти идентичным был, далее, основной инструмент исследования — анкета. Советские социологи обогатили ее несколькими дополнительными вопросами в области особенно интересующих их проблем; эти

вопросы отсутствуют в польском исследовании. Схожим был также тип объекта, избранного как поле исследования, — большое промышленное предприятие, принадлежащее к передовым как с точки зрения индивидуальной, так и с точки зрения отраслевой.

Разница между двумя исследованиями может быть выражена в следующих основных пунктах:

1. Различный социально-культурный фон. Казань, где было проведено советское исследование, является типичным для СССР городом, в котором живут представители разных народностей, в данном случае прежде всего двух больших групп — русской и татарской, из которых каждая обладает в своем городе институтами культуры (газеты, театры, организации). Щецин, где было проведено польское исследование, является городом, этнически однородным, заселенным исключительно поляками.

2. Разница в видах предприятий. В Казани исследование охватило большое химическое предприятие органического синтеза, в Щецине — большие верфи, строящие океанские суда.

3. Разница в демографической структуре коллективов обоих предприятий. Коллектив Щецинской судоверфи состоит из одних мужчин, коллектив на Казанском химическом предприятии имеет значительное количественное преимущество женщин; кроме того, коллектив казанского предприятия оказался в общем моложе щецинского коллектива. Значительная разница в среднем уровне образования рабочих в пользу коллектива в Казани, что объясняется сложностью технологии современного химического предприятия.

4. Разница в технике выбора образца. В Щецине образец респондентов был избран путем жеребьевки — на общем листе рабочих физического труда основных производственных отделов; в Казани — путем жеребьевки характерных признаков с последующим обследованием всех работников.

Указанные выше различия и сходные черты обоих исследований определили границы возможных непосредственных сопоставлений результатов. Было бы, однако, ошибочным рассматривать данного вида работы имеющими значение исключительно для той среды, в которой проводятся данные сопоставления. Как в СССР, так и в Польше опубликован за последнее десятилетие целый ряд социологических исследований культурной жизни города, поэтому достигнутые результаты могут рассматриваться на фоне более общей картины. Большое значение имеет также привлечение данных социологии других социалистических стран и вообще сравнительных международных исследований.

Таким образом, результаты первой фазы польско-советского сотрудничества являются ценными не только для обоих коллективов, которые их представили, но и для всех тех, кто интересуется изучением процессов перемен в культуре, достигнутых в настоящее время в социалистических странах.

РАЗДЕЛ
СЕДЬМОЙ

ЖЕНЩИНА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ И В СЕМЬЕ

ВСТУПЛЕНИЕ

Настоящий раздел касается такой важной проблемы современности, как изменение социального положения и социальной роли женщины в обществе и в семье. Это изменение происходит благодаря росту профессиональной активности женщин, что подтверждает предсказание К. Маркса и Ф. Энгельса о том, что коренное изменение в общественном положении женщин будет вызвано их массовым участием в общественном производстве.

В последние десятилетия наблюдается быстрый рост занятости женщин на производстве во многих развитых и развивающихся странах. В социалистических странах процесс профессиональной активизации женщин идет особенно интенсивно, ибо ему содействуют как экономическая и правовая структура этих стран, так и идеология социализма, создающие новое отношение к женщине — труженице и матери. Перед женщиной открылись огромные возможности заняться разнообразным трудом, получить профессиональное образование.

Развитие сети детских учреждений и других форм помощи семье создает условия для профессионального труда женщины, облегчает замужним женщинам и матерям работу на производстве [1].

Согласно данным на 1965 г., в Советском Союзе 47,9 млн., или около 50% от общего числа лиц, занятых в общественном производстве, составляли женщины. При этом статистика отмечает высокую степень участия в общественном труде женщин всех допенсионных возрастных групп. Особенно высокая занятость женщин в возрасте 20—39 лет, т. е. в период их наибольшей фертильности. Средний уровень участия в труде женщин данных возрастных групп составляет почти 80%. Подавляющее большинство женщин при этом совмещают производственные обязанности с функциями матери и жены-хозяйки. Обращает на себя внимание и высокий уровень занятости среди женщин пенсионного возраста: 55% пенсионерок в возрасте 55—59 лет и после получения права на пенсию продолжают трудиться в общественном производстве.

С другой стороны, резервы женского труда не исчерпаны. Согласно переписи 1959 г., 11 465 тыс. женщин в возрасте 16—54 лет не заняты в общественной сфере производства. Из этого числа неработающих женщин только 6,8 млн. имеют детей до 14 лет [2].

В настоящее время в СССР удельный вес женщин — работниц и служащих, занятых в промышленности, составляет 46%, в строительстве — 29,

---

[1] В ПНР (в 1965 г.) в яслях находилось около 60 тыс. детей, а в детских садах — около 470 тыс. В СССР (в 1964 г.) в детских яслях и садах находилось около 7 млн. детей.

[2] См. «Итоги Всесоюзной переписи населения 1959 года. СССР (сводный том)», стр. 98—99.

в совхозах и подсобных сельскохозяйственных предприятиях — 44, на транспорте — 24, в связи — 65, в торговле, общественном питании, заготовительных организациях и материально-техническом снабжении — 72, в здравоохранении — 86, в просвещении — 71, в науке и научном обслуживании — 44, в аппарате органов государственного и хозяйственного управления, органов управления кооперативных и общественных организаций — 55% [1].

Эти цифры показывают, какое огромное влияние на судьбы подавляющего большинства женщин оказала Октябрьская социалистическая революция. Советская власть «сразу смела *все без изъятия* законодательные следы неравенства женщины, сразу обеспечила ей полное равенство по закону» [2].

В дореволюционной России женщины — рабочие и служащие составляли всего лишь 4—5%, подавляющее большинство их (80%) работали в качестве домашней прислуги и батрачек. К концу 1967 г. по сравнению с 1928 г. численность женщин — специалистов с высшим и средним специальным образованием, занятых в народном хозяйстве, увеличилась в 54 раза и составила более 8 млн. человек, или 58% общей численности дипломированных специалистов [3]. Если основную массу женщин, занятых в промышленности дореволюционной России, составляли работницы текстильной и швейной промышленности, то в настоящее время женщины заняли ведущее положение в ряде профессий, требующих высокой квалификации.

Многие женщины в СССР являются организаторами производства. Они составляют половину численности руководящих работников и специалистов различных отраслей народного хозяйства. Среди инженерно-технических работников в 1963 г. насчитывалось 1 642,2 тыс. женщин (включая агрономов, зоотехников и ветеринарных врачей). Среди инженеров женщины составляли 52%.

Подобные же процессы, хотя и в меньших размерах, мы наблюдаем в народной Польше, где профессиональная активность женщин намного возросла по сравнению с довоенным и с первым послевоенным периодами. До войны женщины составляли 31% работающих вне сельского хозяйства. Если же не учитывать домашнюю прислугу, то работающие женщины составляли лишь 22%. Сразу после войны на долю женщин приходилось около 30% от всего числа работающих (без домашней прислуги, которая после войны почти совсем перестала существовать как статистическая категория). В последующие 20 лет этот процент неуклонно возрастал, дойдя в 1968 г. до 38.

В Польше каждая вторая женщина является работником умственного труда, а среди работниц физического труда все больше становится женщин, имеющих профессиональную квалификацию, которую они получают в профессиональных училищах. В Польше женщины в 1964 г. составляли 33% работников с высшим образованием и 50% работников со средним профессиональным образованием [4].

Современное народное хозяйство Польши нуждается в женском труде, как никогда прежде. Без него не могли бы функционировать многие отрасли народного хозяйства, административные органы, торговля, система

---

[1] См. «Вестник статистики», 1967, № 1, стр. 86.
[2] *В. И. Ленин.* Полн. собр. соч., т. 40, стр. 192.
[3] «Женщины и дети в СССР». М., 1969, стр. 10.
[4] «Rocznik Statystyczny, 1965», s. 64.

бытовых услуг. Растущая потребность в женском труде является существенным фактором, оказывающим влияние на производственную активизацию замужних женщин и женщин, имеющих детей, поскольку резервы труда незамужних женщин уже давно оказались исчерпанными. По данным всеобщей переписи 1960 г., профессиональная активность незамужних женщин в возрасте 20—50 лет превышает 90%, лишь незначительно разнясь с этим же показателем у мужчин.

Для замужних женщин Польши участие в профессиональном труде все более становится нормой их общественного поведения. Замужние женщины составляли 16% всех работающих женщин в 1931 г., около 18% — в 1950 г., 30% —в 1956 г. и 55% —в 1960 г. В настоящее время эта цифра возросла до 70% [1]. По данным польских переписей населения, на каждые 100 замужних женщин работало вне дома: в 1931 г.—всего 3, в 1950 г.—6, в 1956 г. — 13, в 1960 г. — 22. На каждые 100 замужних женщин в возрасте 21—51 год, проживающих в городах, работало в 1960 г. — 48, а в 1967 г. — уже 69 [2]. Из каждых 100 работающих матерей около 75 имеют детей в возрасте до 16 лет.

Приведенные статистические данные по СССР и ПНР говорят о том, что в среде работающих женщин замужество и материнство уже не рассматриваются как альтернатива работы на производстве.

С этой точки зрения весьма поучительно исследование, проведенное А. Куржиновским под руководством Е. Пиотровского на кафедре социологии труда Главной школы планирования и статистики, целью которого было выяснение, каков образец поведения замужних женщин в случае рождения ребенка, т. е. сколько женщин прерывает работу из-за рождения ребенка и сколько из них возвращается на работу.

В результате этого исследования оказалось, что более 70% женщин вернулись к работе непосредственно после декретного отпуска (как правило, продленного только на полагающийся обычно период) [3]. С другой стороны, некоторые женщины, которые не приступили к работе непосредственно после декретного отпуска, снова начали работать через три года. В результате через три года на производстве оставалось почти 78% женщин-матерей, причем среди них процент работниц физического труда составлял 70, а работниц умственного труда — 88.

Из исследования, как нам кажется, можно прийти к выводу, что на решение женщин продолжить или прервать работу большее влияние оказывают не семейные, а производственные факторы, которые выражаются в таких, например, качествах, как профессия, производственная квалификация, образовательный уровень, размеры заработка, условия труда.

Профессия и квалификация представляют собой очень важные переменные. Например, в текстильной промышленности к работе вернулось

---

[1] Данные Всеобщей переписи населения и результаты расчетов автора, в частности для 1967 г., — результат всеобщего репрезентативного исследования. (*J. Piotrowski.* Praca zawodowa kobiety a radzina. Warszawa, 1963, s. 105). Можно считать, что в 1967 г. эта цифра возросла до 60%.

[2] *J. Piotrowski.* Szczególne zagadnienia pracy zawodowej kobiet poza domem. — «Kobieta współczesna». Warszawa, 1966, s. 30; *J. Piotrowski.* Aktywność zawodowa kobiet zamężnych i wynikające z niej potrzeby rodziny. Sprawozdanie z ogólnopolskich badań reprezentacyjnych. Warszawa, 1969.

[3] Исследование охватывало работниц умственного и физического труда, родивших в первой половине 1960 г. Через три года мы снова проверили, какие изменения произошли в работе этих женщин (*A. Kurzynowski.* Ciągłość pracy a macierzyństwo. Warszawa, 1967).

74% квалифицированных работниц, в то время как неквалифицированных работниц — только около 49, в швейной промышленности — соответственно 59 и 37%. Чем выше образовательный уровень, профессиональное положение или чем больше размеры заработка работниц, тем их больше остается работать.

Заработок представляет в принципе основной мотив работы у всех женщин (как и у мужчин). Отношение к труду, однако, в значительной степени зависит от рода работы, от занимаемого положения, от условий труда, потому что с этими факторами связан целый ряд дополнительных ценностей, благодаря которым работа превращается в нечто большее — в профессию.

В нашем совместном сравнительном исследовании главным было выяснение условий для адаптации замужней женщины к новой ситуации, которая создается ее участием в общественном производстве. Работая на производстве, женщина не бросает и своих домашних занятий. И польские, и советские исследования, а также исследования, проводившиеся в других странах, доказывают, что проявляемое женщиной при поступлении на работу стремление к независимости и большей свободе свидетельствует скорее о ее желании получить более широкие возможности для развития своей личности, нежели желании развязать семейные узы или даже сделаться независимой от своей семьи [1]. Во всех исследованиях главным мотивом труда женщины на производстве был мотив «работы для дома», а не для себя. И нет никаких данных, указывающих на угрозу семье со стороны производственного труда женщин. Скорее наоборот.

Известные трудности возникают вследствие несоответствия установок, моральных, юридических норм и организации домашнего быта, с одной стороны, и новой ситуации в семье, создаваемой участием замужних женщин в профессиональном труде, — с другой. Это несоответствие наносит социальный ущерб, приводит к напряженным отношениям среди домашних, к дезорганизации семейного быта. Итак, в отношении «работа — дом» более сильной и менее эластичной стороной являются требования работы, а стороной более слабой, которая должна приспосабливаться и терпеть последствия этого, является дом. Неприспособленность домашнего быта к новым потребностям, порожденным производственным трудом замужних женщин, приводит к тому, что женщина имеет по сравнению с мужчинами более низкую профессиональную квалификацию, что объясняется перегрузкой женщины домашними обязанностями и обязанностями матери, которые мешают ей сосредоточить свое внимание на работе.

Данное исследование целиком посвящено проблемам профессионального труда и соответствия работы в общественном производстве и обязанностей по дому. Как складываются семейные отношения работающих женщин, как

---

[1] Эти установки отчетливо видны были в различных исследованиях, которые проводились в Польше и в Советском Союзе. Результаты советских исследований содержатся в следующих книгах: *А. Г. Харчев.* Брак и семья в СССР. Опыт социологического исследования. М., 1964; *Г. А. Слесарев.* Методология социологического исследования проблем народонаселения СССР. М., 1965; «Рабочий класс и технический прогресс». М., 1965, и др.

Результаты польских исследований помимо уже упоминавшихся нами книг Е. Пиотровского и А. Куржиновского опубликованы в работах: *J. Walukowa.* Praca i płaca kobiet w Polsce. Warszawa, 1965; *M. Sokołowska.* Kobieta pracująca. Socjomedyczna charakterystyka pracy kobiet. Warszawa, 1963; «Jaka jesteś rodzino?». Warszawa, 1964; «Mlodzi po ślubie». Warszawa, 1965.

они справляются с домашними обязанностями, каково разделение обязанностей в семье, в какой степени семьи пользуются услугами бытовых учреждений, — вот те вопросы, на которые мы хотели получить ответы. Кроме того, наша цель включала и поиски каких-то путей к сокращению тяжести домашних и производственных обязанностей женщины. Эта последняя задача является тем более важной, что на основе многочисленных исследований, проведенных как в социалистических, так и капиталистических странах, можно сделать вывод, что отсутствуют факты, указывающие на всеобщую тенденцию к освобождению женщины от домашних обязанностей. Возможно, это объясняется тем, что просто некому передать домашние дела, или тем, что замужняя женщина, находясь под воздействием среды, не может отказаться от выполнения этих традиционных обязанностей.

Среди рабочих гипотез одной из наиболее важных является предположение, что изменения в семье и приспособление ее организации и функций к работе хозяйки на производстве выражены тем сильнее, чем больше в этой семье выражено согласие на работу женщины на производстве, согласие не только со стороны ее самой, но и со стороны мужа. Мы считаем также, что стремление к профессиональному труду женщины должно найти свое выражение в высказываемых ею мотивах труда.

Формирование личности женщины зависит не только от содержания и характера труда, но и от характера взаимоотношений в семье и структуры быта.

Сравнительное исследование было начато с советской стороны кафедрой философии АН СССР в Ленинграде (руководитель — А. Г. Харчев) и Отделом конкретных социологических исследований Института философии АН СССР (руководитель — Г. А. Слесарев). С польской стороны к этому исследованию приступила кафедра социологии труда Института общественного хозяйства при Главной школе планирования и статистики (руководитель — Е. Пиотровский). Каждое из этих учреждений уже имело какой-то опыт в изучении семьи, профессионального труда женщин и бытовых учреждений.

Было решено рассматривать данное исследование как предварительное, которое должно дать нам материалы и опыт для ведения дальнейших исследований. Каждое из упомянутых выше научных учреждений сделало репрезентативную выборку работниц, имеющих детей. Предметом нашего исследования является женщина, имеющая детей и работающая на промышленном предприятии.

Традиция женского труда на исследованных предприятиях в Польше очень давняя — она относится ко времени начала индустриализации. По данным переписи населения 1931 г., 70% замужних женщин — работниц физического труда в Польше были заняты в промышленности, главным образом на крупных промышленных предприятиях. В 1960 г. в промышленности трудилось 60% всех работниц физического труда (55% из них были незамужние). Работающие на предприятиях женщины занимают среднее положение между неквалифицированными рабочими и рабочими со средним профессиональным образованием. Поэтому они представляют для нас интересный объект исследования. В то же время, как мы уже подчеркивали, сам стиль работы и ее организация создают привязанность работницы к своему месту работы, работницы здесь больше подчинены дисциплине труда, которая исходит извне, чем работницы в других отраслях народного хозяйства.

Мы не думаем, что результаты советского и польского исследований абсолютно сопоставимы. Подобранные нами предприятия не были однотипными ни в отраслевом отношении, ни в смысле организации труда. Мы сочли только необходимым, чтобы предприятия эти находились в крупных городах — в Ленинграде, в Москве и Варшаве, чтобы на них работало большое число женщин, чтобы производство на них осуществлялось на современном уровне и требовало от работниц определенной производственной квалификации и культуры. Ни одно из научных учреждений, проводивших обследование, не ограничивало себя в методике выбора образца, но сохраняло, конечно, принцип репрезентативности.

Мы пришли к соглашению, что основным средством исследования будет анкета с такими вопросами, которые дадут потом возможность сравнивать полученные данные с собственными вопросами. Первый вариант вопросника был разработан в Ленинграде. Затем он был расширен в Варшаве и превращен в анкету с вопросами в принципе закрытыми. После обсуждения этого варианта вопросника каждое из научных учреждений выработало окончательную его форму. Варшавский и московский текст были одинаковы. Несколько иначе выглядели формулировки вопросника ленинградского варианта, но при этом было сохранено единство проблематики, как общей, так и детальной. На варшавских предприятиях материал собирался методом интервью. Вопросник заполнялся анкетерами, которые провели интервью с 283 женщинами. В Ленинграде анкета рассылалась по почте. Всего получено 720 заполненных анкет. В Москве проводили интервью. Всего проведено 427 интервью.

Результаты исследования представлены в трех статьях. Однако в этих исследованиях схожи семейные и профессиональные ситуации, потребности семей, а также проблемы работающей женщины и ее семьи. Установленные в международных исследованиях корреляции позволят более определенно сформулировать некоторые предложения и закономерности, которые содержат в себе не только общее, но и особенное.

Г. А. СЛЕСАРЕВ,
З. А. ЯНКОВА

ЖЕНЩИНА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ И В СЕМЬЕ[1]

ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ, МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Характерной чертой социалистического общества является предоставление женщине полных юридических прав наравне с мужчиной, освобождение ее от различных социальных и иных ограничений. За годы Советской власти большое число женщин, ранее забитых и неграмотных, занятых исключительно в домашнем хозяйстве, получили доступ к участию в производстве, к образованию и культуре, к управлению делами государства.

Таким образом, социальные роли женщины в современном мире увеличиваются и чрезвычайно усложняются, что приводит к возникновению определенных противоречий, требующих конкретного разрешения. Сущность этих противоречий выражается в заметном несоответствии между правами, предоставленными женщине как гражданке, и возможностями пользоваться ими, которые ограничены обязанностями, связанными с другими функциями женщины, например обслуживанием семьи. В то же время не может быть сомнения в том, что преодоление остатков фактического неравенства между мужчиной и женщиной на производстве и в быту является непременным условием становления коммунистических отношений и гармоничного развития личности.

Проблема формирования личности женщины в условиях преодоления остатков ее фактического неравенства предопределила необходимость изучения как социально-производственной роли женщины (ее трудовой и общественной деятельности), так и ее роли в семье (роли матери, жены, хозяйки) в их взаимозависимости и взамообусловленности.

Мы поставили перед собой задачи, с одной стороны, установить влияние работы женщины на производстве и ее общественной деятельности на внутрисемейные отношения (повышение ее авторитета в семье, укрепление внутрисемейного коллектива, формирование взаимопомощи и нового разделения труда и др.), с другой — проанализировать обратную зависимость влияния внутрисемейных отношений и семейного статуса женщины на ее общественную роль и формирование ее личности (общественную активность, производственный рост, содержание и структуру свободного времени и др.).

Для характеристики условий труда и быта женщин-работниц были использованы результаты не только интервью, но и ранее проведенных

[1] Г. А. Слесаревым написаны разделы 1, 2; З. А. Янковой — 3, 4.

социологических исследований в городах Горьком, Вильнюсе и др. Например, в Горьком в 1962 г. было опрошено свыше 8,5 тыс. женщин, занятых на промышленных предприятиях города. Результаты этих опросов в части, касающейся влияния труда женщины на быт и семейные отношения, приводятся в достаточном количестве и служат основанием для некоторых теоретических выводов и практических предложений.

Важным этапом работы было проведение летом и осенью 1966 г. 427 интервью среди работающих женщин, находящихся в браке [1]. Для проведения интервью были избраны два основных типа объекта — производственный коллектив, с одной стороны, и семья — с другой. Для исследования были избраны кондитерская фабрика имени Марата в Москве, часовой завод в Пензе и жилой дом в Ленинграде. Выбор фабрики имени Марата не был случаен. Как известно, профессии рабочих пищевой промышленности являются традиционно женскими. И действительно, около 85% рабочих здесь составляют женщины. Кроме того, предварительное знакомство с официальными документами фабрики выявило большой процент (около 65) кадровых рабочих, проработавших на фабрике 10—20 лет и овладевших профессией и квалификацией в рамках данного производственного коллектива. Естественно было предположить наличие здесь устойчивых неформальных связей между работницами, наличие высокой степени идентификации основных контингентов рабочих с профессией и специальностью или с общественной организацией и средой.

В то же время обращало на себя внимание наличие довольно значительного отсева вновь поступающих на фабрику рабочих, который, с одной стороны, мог свидетельствовать об отсутствии у работниц трудовых навыков, специфичных для данного предприятия, недостаточной заинтересованности их в профессиях и специализации предприятия, слабых общественных контактах их с кадровыми рабочими, а с другой стороны, выражением их возможного протеста против недостатков в организации труда на предприятии, с которыми свыклись постоянные работники.

Выяснение мотивов труда, степени удовлетворенности трудом основного контингента рабочих, с одной стороны, и причин периодического отсева новых рабочих — с другой, представляло не только большой теоретический, но и не меньший практический интерес.

Исходя из списка работниц фабрики имени Марата была проведена районированная выборка: были отобраны для исследования сначала все женщины-работницы, имеющие семью и детей (300 человек), а затем среди них была проведена группировка по содержанию и характеру их труда. Причем под содержанием труда понималась технико-организационная его характеристика, а под характером труда — социально-экономическая.

В результате группировки и выборки для исследования было намечено 100 женщин — работниц фабрики. В каждой группе работниц каждая третья по списку женщина была отобрана для интервью. Интервью проводили социологи.

Выбор Пензенского часового завода диктовался несколько иными обстоятельствами. Дело в том, что в СССР в настоящее время большое число женщин занято на работах, связанных с конвейерным производством. Часовая промышленность особенно характерна в этом отношении. Труд на конвейере, как это доказано во многих социологических исследо-

---

[1] Включая не только женщин, состоявших в браке к моменту опроса, но и вдов, а также женщин разведенных и не живущих с мужем, но имеющих семью.

27 Заказ № 412

ваниях, характеризуется особой монотонностью и требует от работника специфических качеств и навыков. С другой стороны, замечено, что на эту работу с большой охотой идут женщины, и поэтому изучение влияния данного вида труда на разнообразные роли женщины представляет для нас особый интерес. В силу этого на Пензенском часовом заводе была отобрана репрезентативная группа сборщиц конвейера (253 человека). Внутри этой группы была проведена многоступенчатая районированная выборка, но уже не по содержанию и характеру труда (так как в этом отношении была взята однородная группа), а по другим признакам (возрасту, образованию, числу детей и т. п.).

Третьим объектом исследования был жилой дом в Ленинграде. Побудительным мотивом опроса в семейной атмосфере послужило предположение, что мнение опрашиваемых по различным вопросам их работы в домашних условиях будет менее позитивным по сравнению с тем, которое они высказали бы, находясь на рабочем месте, где связь с производственной средой, близость руководства и другие соображения часто влияют на характер ответов. При этом мы стремились взять типичный жилой дом, отражающий в какой-то мере социальную и профессиональную структуру города в целом. Состав населения дома не отличался резко также и по основным поло-возрастным группам Ленинграда. После тщательного знакомства с материалами домоуправления были отобраны все работающие семейные женщины (74 человека). Опрос проводился студентами философского факультета ЛГУ под руководством социолога.

Оценивая проведенное интервью в целом, необходимо заметить, что большинство опрашиваемых охотно отвечало на вопросы, а некоторые ответы выходили далеко за рамки тематики, поднимали важные проблемы, а порой носили весьма конструктивный характер. Наконец, проведенное исследование нельзя считать репрезентативным в масштабе всей страны. Оно скорее носит поисковый характер, в лучшем случае намечая некоторые тенденции и связи, характеризующие положение женщин на производстве и в семье.

УСЛОВИЯ ТРУДА, МОТИВЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВОЗМОЖНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН

Опрошенные женщины (общее число 427) распределились следующим образом:

По возрасту: 21—24 года — 23 человека (5,4%); 25—29 лет — 158 (37,0%); 30—34 года — 144 (33,7%); 35—39 лет — 53 (12,4%); 40 лет и старше — 49 человек (11,5%).

По образованию: начальное — 35 человек (8,2%); неполное среднее — 171 (40,1%); среднее — 117 (27,4%); среднее специальное — 44 (10,3%); незаконченное высшее — 29 (6,7%); высшее — 31 человек (7,3%).

По партийности: члены и кандидаты КПСС — 34 человека (8,0%); члены ВЛКСМ — 120 (28,1%); беспартийные — 273 человека (63,9%).

По числу детей, проживающих совместно с обоими родителями: один ребенок — 257 человек (60,2%); двое детей — 109 (25,5%); трое и более — 21 (4,9%); нет детей — 40 человек (9,4%).

Число вдов, разведенных и не живущих с мужем — 28 человек (6,6%).

По возрасту детей: до 1 года — 9%; 1—2 года — 12; 3—6 лет — 28; 7—12 лет — 20; 13—16 лет — 13; 17 лет и старше — 18%.

По доходу на одного члена семьи: до 30 руб.— 9 человек (2,1%); от 30 до 50 руб.— 68 (15,9%); от 50 до 80 руб.— 197 (46,1%); от 80 до 100 руб.— 134 (31,4%); свыше 100 руб.— 19 человек (4,5%).

По жилищным условиям: снимают комнату — 21 человек (4,9%); общежитие — 12 (2,8%); часть комнаты — 24 (5,6%); комната или две в общей квартире с удобствами — 149 (34,9%); комната или две в общей квартире без удобств — 78 (18,3%); отдельная квартира — 105 (24,6%); собственный дом — 38 человек (8,9%).

По стажу работы на данном предприятии: до 1 года — 52 человека (12,1%); 1—5 лет — 118 (27,6%); 6—9 лет — 102 (23,9%); от 10 лет и свыше — 155 человек (36,4%).

Для того чтобы отчетливо представить себе место и роль женщин в производственном процессе, необходимо проанализировать содержание и характер их труда. Анализ трудовых функций работниц позволил разбить их на шесть основных групп.

1-я группа работниц — управляющие машинами и механизмами, технологическим процессом в целом. Их труд интересен, требует знания технологии и организации производства и связан в большой степени с затратами не столько физической, сколько умственной энергии. От их труда зависит во многом работа участков и цехов в целом и поэтому предполагает творческий поиск, рождает ответственность за производство. Технико-организационная и социально-экономическая характеристики труда находятся в относительном соответствии одна с другой. Работницам этой группы, как правило, присущи не только ответственные производственные, но и важные общественные роли. В нашем исследовании работницы данной группы составляют 8%.

2-я группа работниц — это лица, занятые механизированным трудом, дополняющим и обеспечивающим работу машин. Содержание и характер их работы требуют как специальных знаний, так и опыта, навыков, физической силы, выносливости, знакомства с правилами технической безопасности. Труд этой группы работниц достаточно разнообразен, хотя механические функции преобладают. Производственный статус работниц этой группы достаточно высок — они особенно ценятся за навыки, выносливость и имеют сравнительно высокие заработки. Работницы данной группы составляют 10%.

3-я группа работниц — занята ручным трудом при машинах и механизмах. Это преимущественно упаковщицы. Их труд сводится к включению и выключению машин, к подаче сырья и требует простых навыков и знания техники безопасности. Как правило, социальная активность этой группы незначительна. Их общественный статус невысокий. Эта группа работниц составляет 13%.

4-я группа работниц — это лица ручного труда, находящиеся вне сферы машинного технологического процесса, выполняющие работу с помощью простейших орудий труда. Это перевозчицы сырья и готовой продукции, тарщицы, сортировщицы, маркировщицы, упаковщицы ручной упаковки и др. Их труд беден по своему содержанию, но не исключает разнообразия функций, индивидуального мастерства, коллективизма в работе и потому порождает определенную активность работников. Они составляют 10,8%.

5-я группа работниц, наиболее многочисленная в нашем исследовании

(51,2%),— это лица, занятые на конвейере (сборщицы). Труд их подчинен определенному темпу и скорости движения конвейера. Работа требует большого напряжения внимания, прочных навыков, носит однообразный, монотонный характер. Отношение работниц к данному виду труда неоднородно и зависит главным образом от возраста работницы, ее производственного стажа и образования.

6-я группа работниц — управленческий аппарат, инженеры-экономисты, лаборанты. В эту же группу мы включили служащих — машинисток, агентов по снабжению и других работников непроизводственной сферы (7%).

Как показало исследование, состав работниц первых двух групп остается стабильным на протяжении многих лет. Большая часть их проработала на предприятии 10—20 лет. Более того, они не представляют себе возможностей изменения не только профессии, но даже и места работы. Это, как правило, работницы среднего и пожилого возраста со средним специальным и законченным средним образованием в 1-й группе и с незаконченным средним и начальным — во 2-й.

Работницы 1-й группы, как правило, высоко оценивают свою профессию, трудовой вклад в производственный процесс, свой общественный вес, удовлетворены заработной платой. Работницы 2-й группы удовлетворены прежде всего заработной платой и отношениями с товарищами.

Среди работниц 3-й и 4-й групп преобладают лица с меньшим стажем работы на фабрике и с более низким образовательным цензом (чаще всего с начальным образованием). Среди этой группы наблюдается значительная текучесть кадров, так как они, как правило, не удовлетворены ни своей ролью на производстве, ни профессией, ни заработной платой.

В 5-й группе работниц большое число лиц со средним образованием, для которых данный вид труда является переходным или временным. Кроме того, здесь много пожилых работниц, причем они, как правило, положительно характеризуют свою профессию. Поэтому оценки колеблются от самых низких до самых высоких. Текучесть рабочей силы значительна.

6-я группа объединяет работниц с различным производственным стажем, различной квалификацией, и поэтому их отношение к труду неоднородно и зависит как от занимаемой должности, так и от уровня профессиональной и общеобразовательной подготовки.

Анализ показал, что именно в 3-й и 4-й группах, где преобладает ручной, малоквалифицированный труд, наиболее слабое закрепление работниц на предприятии.

Изучение причин текучести женской рабочей силы за 1965 г. показало, что 88,8% уволившихся оставили работу по собственному желанию. Рассмотрим основные мотивы увольнения (см. таблицу 1).

Как видно из таблицы, на первом месте стоят личные, семейные мотивы (замужество, рождение ребенка, уход за ребенком — 45,6%), на втором — низкий уровень зарплаты (38,1%), далее следуют незаинтересованность в профессии, трехсменная работа и, наконец, условия труда. Настораживает высокий процент уволившихся из-за низкой заработной платы. Однако изучение текучести по этой причине вскрывает одну интересную особенность (см. таблицу 2).

Как показывают данные таблицы, наибольший процент оставивших работу получали самую высокую зарплату среди всех уволившихся. Поэтому данный мотив является в определенной степени формальным. Это соображение подкрепляется также анализом уволившихся в зависимости от стажа работы на данном предприятии. Среди оставивших работу труди-

ТАБЛИЦА 1

ПРИЧИНЫ УХОДА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

Причины	% увольнения
1. Низкая заработная плата	38,1
2. Рождение ребенка	16,5
3. Выход замуж и смена места жительства	16,4
4. Уход за ребенком	12,7
5. Не устраивает профессия	6,3
6. Трехсменная работа	6,2
7. Тяжелые условия труда	3,8

ТАБЛИЦА 2

ХАРАКТЕРИСТИКА УШЕДШИХ ПО УРОВНЮ ЗАРПЛАТЫ

Уровень зарплаты	% уволившихся
60 руб.	40,1
61—65 руб.	4,1
66—70 руб.	13,9
Свыше 70 руб.	41,8

лись на фабрике до одного года — 61,5%, от одного до трех лет — 21,3 и свыше трех лет — лишь 17,2%.

Эти факты свидетельствуют о том, что большое влияние на закрепление женщин на предприятии, их отношение к труду имеет не только содержание труда, уровень зарплаты и т. д., но и социальная атмосфера на работе, характер взаимоотношений между людьми в процессе производства, т. е. все то, что мы называем характером труда.

Периодическое обновление кадров происходит за счет отсева молодых работниц, проработавших от нескольких месяцев до года, так как их неудовлетворенность содержанием труда не компенсировалась чувством социальной адаптации и коллективизма. И наоборот, там, где сложился сплоченный трудовой коллектив, где работница ощущает себя частью единого производственного целого, где сложились, кроме того, неформальные отношения с товарищами, там неудовлетворенность содержанием труда, уровнем зарплаты и т. д. компенсируется или чаще снижается удовлетворенностью характером труда. Здесь отсев, как правило, незначителен. В этой связи интересен анализ работы одного из участков кондитерской фабрики — участка упаковки готовой продукции, где работницы связаны не только коллективными отношениями во время работы, но и многолетней дружбой. Участок представлен группой работниц, поочередно выполняющих различные трудовые функции: развеску халвы на ручных весах, завертывание ее в бумагу на полуавтомате, раскладывание ее в коробки, поднос сырья. Каждая операция сама по себе утомительна своей монотонностью и напряженным темпом, но отрицательное влияние этих факторов значительно снижается благодаря коллективной форме труда, при которой работницы периодически меняют свои трудовые функции, а также благодаря взаимопомощи и товарищеской выручке. Неформальные отношения влияют здесь на формирование норм и психологических установок поведения людей, в том числе и на их отношение к труду.

Большое значение, которое работницы придают характеру труда, подтверждается тем, что все обследованные нами работницы вне зависимости от содержания труда и условий работы в качестве существенного мотива своей трудовой деятельности называли «хороший коллектив», «хорошие отношения с товарищами».

Анализ мотивов прихода женщин на производство показывает, что около 53% опрошенных связывают свое стремление работать с необходи-

ТАБЛИЦА 3
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО СТЕПЕНИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ (в %)

Суждение о работе	%
Вполне довольна	68,8
Скорее да, чем нет	9,3
Скорее нет, чем да	10,1
Не удовлетворена	7,6
Не знаю	4,2
Итого	100

мостью дополнительного заработка для семьи. Для многих семей заработок женщины весьма важный вклад в семейный бюджет.

Для значительного числа женщин работа стала необходимостью, она обогатила их жизнь, хотя последнее, естественно, зависит от образовательного уровня работницы, ее профессии, интересов и т. п.

По данным нашего интервью, очень многие женщины наряду с причинами экономического порядка ссылались на мотивы личного характера, толкнувшие их на поиски работы. Для 24% это желание быть в коллективе, 9% хотели использовать полученные знания и специальность на благо общества, 8,3% опрошенных заявили, что работа на производстве отвечает их желанию быть самостоятельными.

Результаты проведенного саморанжирования работницами различных точек зрения на труд показывают, что все обследованные группы вне зависимости от содержания труда, профессии, уровня образования, семейного положения считают, что женщина, работая в хорошем коллективе и ощущая локоть своих товарищей, чувствует себя более уверенной и независимой.

Характерно, что даже те работницы, которые в качестве основного мотива труда выдвигают улучшение материального положения семьи, на вопрос о том, хотели бы они работать надомницами при условии сохранения той же зарплаты, отвечают отрицательно. Вне дома предпочитает работать подавляющее большинство работниц (85%).

О том, что привлекает их именно коллектив, характер межличностных отношений в нем, косвенно свидетельствует и тот факт, что другая сторона, определяющая характер труда,— отношение «предприятие — работник» — на обследуемых нами объектах не всегда удовлетворяет работниц, нередко получает у них негативные оценки. Около 10% обследованных работниц говорят о недостаточной заботе об интересах работников, формализме со стороны администрации.

В отличие от распространенного мнения, что на отношение к производственной деятельности оказывают влияние главным образом содержание и условия труда, наше исследование показало большое значение всего комплекса социальных взаимоотношений на предприятии. Подлинно товарищеские отношения устанавливаются преимущественно на основе служебных контактов. У 60% обследованных работниц друзьями, с которыми они проводят большую часть досуга, являются товарищи по работе.

Таким образом, помимо отношений, связанных с производством, наблюдаются определенные социально-психологические связи. Товарищеские отношения возникают, как правило, в пределах производственного участка, чаще между людьми равного служебного положения и приблизительно одного уровня образования. Характер взаимоотношений в неформальных группах оказывает серьезное влияние на степень удовлетворенности трудом, несмотря на технико-организационные неполадки и порой тяжелые условия труда.

В нашем исследовании ответы женщин на вопрос об удовлетворенности работой распределились следующим образом (см. таблицу 3).

Из приведенных данных следует, что подавляющее большинство работниц (78,1%) удовлетворены своей работой. Мы не обнаружили связи между степенью удовлетворенности трудом и физическим состоянием работниц. На вопрос интервьюера «Часто ли Вы на работе чувствуете усталость?» около 70% обследованных ответили утвердительно.

Анализ материалов поликлиник и здравпунктов изученных предприятий дает нам основание утверждать, что заболеваемость женщин-работниц почти в 2 раза выше по сравнению с работающими мужчинами. В 1965 г. на 100 мужчин было 61,8 случая нетрудоспособности, а на 100 женщин — 106,1. Обращает на себя внимание и тот факт, что хотя женщины болеют чаще, но средняя длительность заболеваний у них значительно короче, чем у мужчин. Это, по-видимому, объясняется тем, что семейная женщина не может себе позволить в течение длительного времени находиться в постели, поскольку на ее плечах лежит весь груз домашних забот.

Серьезное влияние на частоту и длительность заболеваемости женщин оказывает их семейное положение и число детей. Семейная женщина теряет около одного года из четырех лет работы в связи с рождением ребенка, уходом за ним и другими членами семьи, не говоря уже о собственных заболеваниях. Семейные обстоятельства выступают в качестве одного из главных факторов текучести женской рабочей силы (см. таблицу 1).

В наше время производственный рост неразрывно связан с повышением общего и специального образования. Среди всего контингента обследованных учатся на различных курсах и в учебных заведениях лишь 19%. Среди мотивов учебы на первом месте получение интересной работы (52% ответов), на втором — повышение заработной платы (38%) и на третьем — опасность потерять работу (10%).

Характерны ответы на вопрос о том, почему большая часть женщин не учится: 43% опрошенных ссылаются на недостаток времени, 35% — на семейные обстоятельства и 22% — на пожилой возраст и малограмотность. По-видимому, первые две причины одного происхождения и связаны с перегруженностью домашними делами.

Следовательно, несмотря на то что свыше 60% обследованных нами женщин считают, что они имеют равные с мужчинами возможности для производственного роста, объективные факты говорят о тех реальных препятствиях, которые встают перед семейной женщиной на этом пути.

Как видно из наших данных (см. таблицу 4), на вопрос «Имеете ли Вы возможности для повышения квалификации?» утвердительно ответили лишь 26,5% работниц Пензенского часового завода и 20% работниц Московской кондитерской фабрики.

Анализируя ответы на этот вопрос в зависимости от семейного положения работниц, мы обратили внимание на то обстоятельство, что замужние женщины, не имеющие детей, чаще отвечали утвердительно, чем семейные женщины с детьми. 46,2% бездетных женщин считают, что они имеют возможности для повышения квалификации, в то время как только 24,8% женщин, имеющих детей, дают утвердительный ответ.

Такая же зависимость прослеживается и при ответах на большинство других вопросов, связанных с ростом общественной активности работниц (участие в производственных совещаниях, в общественной жизни). И только связь рационализаторства и семейного положения женщины опосредована содержанием ее труда.

Сравнивая ответы работниц различных предприятий, можно сделать заключение, что труд сборщиц конвейера и подсобных рабочих в меньшей

ТАБЛИЦА 4

ТРУДОВАЯ АКТИВНОСТЬ ЖЕНЩИН (в %)

Предприятия	Имеете ли Вы возможности для повышения квалификации?		Довольны ли Вы тем, что работаете?					Исполняете ли Вы общественную работу?	
	Да	Нет	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет	Не знаю	Да	Нет
Пензенский часовой завод	27	61	65	8	9	10	6	20	70
Московская кондитерская фабрика	20	74	73	10	11	6	—	44	56

Предприятия	Состоите ли Вы членом бригады коммунистического труда?		Вносили ли Вы рационализаторские предложения?			Принимаете ли Вы участие в производственных совещаниях?		
	Да	Нет	Коллективные	Индивидуальные	Нет	Да (систематически)	Да (периодически)	Нет
Пензенский часовой завод	51	40	5	4	79	25	23	34
Московская кондитерская фабрика	24	76	10	14	76	61	21	18

степени стимулирует к рационализаторству и другим видам производственной активности, чем труд работниц иных профессиональных групп.

Охарактеризованное положение женщины в системе производственно-общественных связей предприятия позволяет прийти к заключению, что процесс формирования женщины как личности замедлен недостатками как технико-организационного, так и социально-экономического характера. Творческое отношение к труду, творческий поиск в большей мере проявляются в группах работниц, связанных с автоматизированным или механизированным трудом, ибо он наиболее содержателен. Но и здесь труд не поднимается до уровня подлинно творческой деятельности. Согласно нашим материалам, рационализацией производства занимается лишь 8% обследованных работниц. Во всех других группах рационализация, а тем более изобретательство слабо стимулируются потребностями производства. Ручной труд здесь дополняет работу механизмов, полуавтоматов.

Вместе с тем следует иметь в виду, что отсутствие творчества в деятельности часто соответствует требованиям, предъявляемым женщиной-работницей к своему труду. На современном этапе развития возможность осуществлять преимущественно репродуцирующую работу, не требующую больших затрат нервной энергии, соответствует трудовым чаяниям значительной части женщин, особенно низкой квалификации и уровня культуры. Деятельность многих из них, как показало исследование труда на

конвейере, ориентирована в основном на семью, которая требует много дополнительного труда со стороны женщин. Возможность проявлять инициативу, активно влиять на развитие производства высоко ценит некоторая часть работниц 1-й и 2-й групп. В остальных группах помимо материального вознаграждения работниц больше всего привлекают факторы, снижающие напряжение в работе, освобождающие их в какой-то степени от нервных и физических перегрузок, — хороший коллектив (30% ответов), хороший руководитель (23%), спокойный ритм, хорошая организация работы (18%), подходящая смена (16%), близость дома к месту работы (13%).

Репродуцирующий характер работы, требующий лишь выработки определенного стереотипа, автоматизма и не вызывающий необходимости задумываться над трудовыми операциями, многих женщин вполне устраивает именно потому, что меньше утомляет.

Однако этот факт не исключает того, что работа женщины на производстве играет важнейшую роль в развитии ее личности, способствует росту ее престижа в общественной жизни (около 30% опрошенных ведут общественную работу) и в семье, является важнейшей ступенью к достижению ею фактического равенства с мужчиной. Это, кстати, понимают и положительно оценивают и сами работницы. Характерно, что все без исключения обследованные женщины вне зависимости от их удовлетворенности своей профессией и местом работы указали, что «работающая женщина имеет более широкий кругозор, чем неработающая», что «женщина, имеющая квалификацию, должна обязательно работать», что «с работающей женщиной больше считаются».

Из рассмотрения положения женщины на промышленном предприятии вытекают некоторые практические рекомендации и предложения. Как показало наше исследование, вовлечение женщин в сферу общественного труда нельзя отрывать от развития сферы бытового обслуживания. В годы минувшей семилетки темпы вовлечения женщин в общественное производство значительно опережали темпы развития сферы услуг, отсюда увеличение трудовой нагрузки женщин. Хотя в ближайшее время сфера услуг и будет развиваться быстрыми темпами, все же уровень ее еще не позволит полностью удовлетворять потребности населения. Поэтому, на наш взгляд, нецелесообразно на ближайшую перспективу форсировать значительное сокращение занятости женщин в домашнем хозяйстве, поскольку они (при данном уровне социально-экономического развития) выполняют общественно полезную и необходимую работу. Поскольку налицо неравномерность развития сферы услуг в различных районах страны, то и вопрос о вовлечении женщин в народное хозяйство должен ставиться конкретно с учетом региональных особенностей.

Назрела необходимость в разработке определения оптимальной занятости женщин в народном хозяйстве по районам страны, отраслям народного хозяйства и видам производств с учетом комплекса факторов, влияющих на занятость.

Проблема определения оптимальной занятости тесно связана с вопросом об условиях труда женщин. Прежде всего необходимо освободить женщин от тяжелых ручных работ во всех отраслях народного хозяйства. В связи с этим следовало бы более глубоко изучить вопрос о целесообразности допуска женщин на работы, связанные с необходимостью поднимать тяжести выше физической нормы. В частности, необходимо расширить противопоказания к использованию женского труда на работах, где неиз-

бежен контакт с токсическими веществами, даже если концентрация их не превышает предельно допустимую по существующим нормам.

Физиологические особенности женского организма и дополнительная нагрузка в домашних условиях, неизбежная и необходимая для обеспечения нормальной жизни семьи, говорят о том, что назрел вопрос о возможности предоставления льготного режима работы для женщины, воспитывающей детей.

В целях профилактики раннего прикорма и преждевременного перевода детей на искусственное вскармливание, принимая во внимание физиологически обоснованную продолжительность перерыва между кормлениями, следует изучить возможность дополнительного сокращения рабочего дня для кормящей матери.

На наш взгляд, полезно было бы распространить запрещение работ в ночной смене не только на беременных женщин, но и на имеющих детей в возрасте до одного года, а также на всех многодетных матерей, имеющих детей дошкольного возраста.

Следует предусмотреть возможность сокращенного рабочего дня для отдельных категорий работниц даже ценой некоторого сокращения зарплаты, а также возможность работать на полставки. В результате на работу пойдут те, кто раньше сидел дома. Это выгодно также и матерям, которые хотят побольше времени уделить своим детям, и работницам, желающим повысить свою производственную квалификацию.

Эксперименты, проведенные на некоторых предприятиях в социалистических странах, показывают, что такое решение вполне возможно и дает хорошие результаты.

По нашему законодательству, если женщина-мать пожелает, то она может не работать в течение года после рождения ребенка: за ней сохраняется непрерывность стажа работы. Как показало исследование, у многих женщин перерывы в работе в связи с рождением ребенка значительно продолжительнее. Поэтому нужно внести поправку, позволяющую матери не работать без потери непрерывного стажа до достижения ребенком трехлетнего возраста.

Мы хорошо понимаем, что осуществление высказанных предложений потребует изыскания дополнительных средств из государственного бюджета, однако, по нашему убеждению, экономический и социальный эффект от внедрения этих предложений в жизнь намного превзойдет затраты.

УСЛОВИЯ БЫТА РАБОТНИЦ

Анализ интервью, проведенных в Москве, Ленинграде, Пензе, свидетельствует о том, что основным источником дохода современной рабочей семьи является заработная плата за труд в сфере общественного производства, дополнительным источником дохода — выплаты из общественных фондов. Большинство женщин при этом охотно пользуются дотациями, которые получают их дети от государства в детских садах, яслях, пионерских лагерях, а также которыми они сами пользуются во время очередного отпуска в санаториях, домах отдыха, но считают невозможным, как правило, обращаться за единовременным и тем более периодическими пособиями из кассы месткома или директорского фонда. На вопрос «Обращались ли Вы за помощью в общественные организации? Если да, то сколько раз и по какому вопросу?» 250 работниц ответили, что обращались по поводу

устройства детей в ясли и детский сад, 90 — за путевками в дома отдыха и санатории, 56 — с просьбой улучшить жилищные условия и только несколько человек — за материальным пособием. Подобное распределение ответов свидетельствует как о росте реальных доходов работниц, так и об отсутствии иждивенческих настроений. Многие работницы так и отвечали: «Зачем мне материальная помощь! Я и сама в состоянии прокормить семью. У государства и без того много затрат». Находят здесь известное отражение и соображения престижа, нежелание представить себя в каком-то исключительном и, по-видимому, невыгодном свете в глазах других. Это последнее обстоятельство также предполагает известную степень материальной обеспеченности, так как в противном случае оно не могло бы играть определяющей роли.

Рост реальных доходов работниц подтверждается данными бюджетов семей. Среднемесячный доход семьи на одного человека равен: на фабрике имени Марата — 60 руб., на часовом заводе в Пензе — 70 руб., у жильцов обследованного дома в Ленинграде — от 50 до 80 руб. Он складывается, как отмечалось, исключительно из заработков членов семьи на государственных предприятиях. Последние в известной мере зависят от производственных успехов этих предприятий в целом.

Жилищные условия, как показало исследование, также не одинаковы. Комнату в благоустроенной квартире или отдельную квартиру в благоустроенном доме имеют около 70% работниц первого и второго объекта и около 62% — обследованного дома в Ленинграде. Это, как правило, работницы среднего и старшего возраста. Молодые работницы, недавно начавшие трудовой путь и семейные отношения которых находятся в стадии становления, собственной площади часто не имеют. Они либо живут с родителями (мужа или жены), занимая отдельную комнату или часть ее, либо в семейном общежитии, либо, наконец, снимают часть комнаты или комнату у частного лица.

В целом самостоятельное благоустроенное жилье имеют около 30% работниц молодого возраста (до 30 лет) и около 70—80% среднего и пожилого возраста. Это отражает общий процесс распределения квартир по стране: в первую очередь жильем обеспечиваются работницы, имеющие большой трудовой стаж и потребность в дополнительной площади у которых возникла раньше.

Анализ фактического материала, таким образом, выявил реальное жизненное противоречие, которое следует решать всеми мерами социального регулирования. Молодые работницы, недавно начавшие свой трудовой путь, несколько лет назад вышедшие замуж и имеющие малолетних детей, часто отдельной площадью не располагают. Трудный период складывания семьи, сопровождающийся отсутствием своего жилья, совпадает с не менее трудным и сложным периодом адаптации работницы к профессии, вживания ее в трудовой коллектив. Это социальное противоречие, общее для молодых работниц изученных нами объектов, особенно остро ощущается у исследованной группы работниц Пензенского часового завода, где наибольшее их число живет в общежитии или на частных квартирах, не имеющих удобств и расположенных далеко от завода.

Сложности, связанные с отсутствием собственного благоустроенного жилья, усугубляются недостатками организации домашнего быта. Так, молодые пары, не имеющие собственной площади, живущие у родителей, в общежитии или на частной квартире, бытовые машины не приобретают. В лучшем случае они пользуются бытовыми машинами родителей или

ТАБЛИЦА 5

ОСНАЩЕНИЕ ДОМАШНИХ ХОЗЯЙСТВ РАБОТНИЦ БЫТОВОЙ ТЕХНИКОЙ

Вид бытовой техники	Общий %	Семьи работниц с образованием	
		начальным	выше начального
Стиральная машина	13	0	13
Швейная машина	65	15	50
Пылесос	20	1	19
Холодильник	38	4	34
Предметы культурного назначения			
Радиоприемник	76	14	62
Телевизор	84	19	65

услугами коммунально-бытовых учреждений. Однако данные опроса свидетельствуют о том, что все они собираются приобрести собственные бытовые машины после получения жилой площади.

Материальная сторона быта работниц среднего и пожилого возраста организована значительно лучше. Около 60% работниц этих возрастов имеют стиральные машины, около 50% — холодильники, около 15—30% — пылесосы и другие бытовые приборы. Наибольшей популярностью у работниц пользуются стиральная машина и холодильник. Молодые семьи, не успевшие еще обзавестись собственным хозяйством, как показал анализ анкет-интервью, также прежде всего собираются купить стиральную машину и холодильник, а затем уже пылесос, электрополотер и др.

Наибольшее распространение стиральных машин объясняется как их более низкой по сравнению с холодильниками стоимостью, так и особенно тем, что они облегчают выполнение наиболее трудоемкой части работы по обслуживанию семьи. Наличие в доме стиральной машины предопределяет, кроме того, более высокую степень участия в домашних работах мужа, так как обслуживание машины — дело «традиционно мужское», и потому оно не противоречит традиционным представлениям о мужском престиже. Значительно большую помощь в стирке белья машиной начинают оказывать и другие члены семьи, для которых она становится посильной.

Спрос на предметы бытовой техники, и в первую очередь на стиральные машины и холодильники, как показали материалы, является результатом роста не только материального благосостояния, но и уровня культуры трудящихся и пока еще значительно опережает массовое производство бытовых машин (см. таблицы 5 и 6). Интересно в этой связи подчеркнуть, что число бытовых машин у работниц молодого и среднего возраста, имеющих свою квартиру или дом, больше, чем у пожилых, у работниц, имеющих среднее и высшее образование, больше, чем у работниц с более низким образованием, и т. д. (см. таблицы 5, 7). Такая зависимость позволяет сделать вывод о том, что на модернизацию быта в первую очередь оказывает влияние уровень культуры, связанный иногда непосредственно, а чаще опосредованно с содержанием труда. Работницы, имеющие определенный уровень образования и занимающиеся более содержательным трудом (1-я и 2-я группы), стараются по-новому организовать свой дом. Многие работницы других категорий труда и более низкого образовательного ценза, несмотря на материальные возможности, иногда по старинке считают применение бытовых машин излишним, обосновывая это тем, что «настоящая хозяйка должна полагаться на свои руки, на свой навык, должна не бояться устать, работая на семью». Таким образом, материальные факторы оказывают влияние на приобретение машин опосредованно и односторонне, если они не сочетаются с факторами культурными. И только

ТАБЛИЦА 6

ДОХОД НА КАЖДОГО ЧЛЕНА СЕМЬИ И ОСНАЩЕННОСТЬ ДОМАШНЕГО ХОЗЯЙСТВА БЫТОВОЙ ТЕХНИКОЙ

Ежемесячный доход на одного члена семьи (в руб.)	Кол-во машин на семью		
	всего	бытовых	культурного назначения
До 60	1,56	0,63	0,93
61—80	0,82	0,40	0,42
81—100	2,9	1,5	1,4
101—130	2,0	1,3	0,7

ТАБЛИЦА 7

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ БЫТОВОЙ ТЕХНИКИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВОЗРАСТА ЖЕНЩИН

Возраст	Кол-во бытовых машин в среднем		
	всего	облегчающих труд	культурного назначения
До 25	1,8	1,5	0,3
26—30	2,3	1,03	1,27
31—40	3,0	1,45	1,55
41—50	2,0	0,9	1,1
51 год и старше	2,2	0,9	1,3

очень высокий доход может выступать в качестве основного фактора, влияющего на оснащение дома бытовыми приборами независимо от уровня культуры. В этом случае бытовая техника превращается в своеобразное свидетельство семейного благополучия.

Анализ материалов показывает высокую степень зависимости между работой женщины на производстве, ее удовлетворенностью содержанием и характером труда, ее высокой оценкой производственного коллектива, с одной стороны, и организацией дома на новых принципах — с другой (см. таблицу 8). И это естественно. Чем больше женщина адаптируется к своей профессии и специальности, чем больше удовлетворяют ее содержание работы и условия труда на предприятии и коллектив, в котором она работает, тем больше времени она старается затратить на рост своих профессиональных знаний, общей культуры, на общественную деятельность и тем активнее она механизирует ту часть домашнего труда, которая сокращает ее бюджет свободного времени. И далее, чем больше ее удовлетворяют содержание и характер труда, тем выше ее социальная активность, а следовательно, и уровень ее культуры, тем выше уровень культуры ее быта.

ТАБЛИЦА 8

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТНИЦ ТРУДОМ И ОСНАЩЕННОСТЬ ДОМАШНЕГО ХОЗЯЙСТВА

Удовлетворенность трудом	% замужних женщин, имеющих				
	стиральную машину	телевизор	холодильник	пылесос	швейную машину
Довольные и скорее всего довольные	12	68	34	17	54
Скорее недовольные и недовольные	2	16	3	3	12

Вместе с тем, как явствует из проведенного обследования, уровень культуры быта, в том числе оснащенность его современными механизмами и приборами, во многих семьях еще далеко не достаточен. Причем если для молодых семей это определяется, как отмечалось, в основном материальными условиями жизни, то для некоторых семей работниц среднего возраста и для многих семей работниц старшего возраста — низким уровнем общей культуры, результатом сохранения пережитков старого быта. В любом случае такие факты препятствуют как полнокровной производственной деятельности, так и развитию личности работницы.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ В СЕМЬЕ. СТРУКТУРА СЕМЬИ

Как показали материалы обследования, хозяйственная роль женщины в семье вне зависимости от ее профессиональных ролей велика среди всех групп работниц. Если по данным НИИтруда женщины-работницы тратят на ведение домашнего хозяйства в среднем 3 часа в день, то согласно нашим данным — около 3,5—4 часов в день. При этом опрошенные работницы Пензенского часового завода тратят ежедневно не менее, а иногда и более 4 часов, что объясняется прежде всего отмеченными выше худшими жилищно-бытовыми условиями.

70—75% женщин избранной нами генеральной совокупности несут всю тяжесть хозяйственных забот по дому. Они ежедневно покупают продукты питания, готовят завтрак, обед, ужин, моют посуду, убирают помещение, периодически стирают, гладят, производят ремонт одежды, а также следят за общим порядком в квартире (см. таблицы 9, 10, 11).

ТАБЛИЦА 9

РАЗДЕЛЕНИЕ ДОМАШНИХ ОБЯЗАННОСТЕЙ В СЕМЬЕ

Вид работы	% лиц, выполняющих эти обязанности			
	жена одна	муж один	вместе	другие
Ведение хозяйства				
Оплата счетов	47	28	13	10
Покупка продуктов	70	4	18	6
Приготовление завтрака	72	3	10	13
Приготовление обеда	80	1	5	12
Мытье посуды	64	1	20	11
Ежедневная уборка помещения	67	4	14	11
Мелкий ремонт	50	27	6	11
Стирка	90	—	2	6
Глажение	87	1	1	6
Уход за ребенком				
Привод домой	13	4	5	1
Купание, одевание и кормление	27	3	12	3
Проводы в ясли	15	4	10	2
Посещение родительских собраний в школе	28	4	14	—
Помощь в приготовлении уроков	18	8	10	1

ТАБЛИЦА 10

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЕДОВ И ВОЗРАСТ РАБОТНИЦ

Возраст	Число исследуемых	% семей обедающих		
		дома	и дома и вне дома	вне дома
До 25	23	52	30	18
26—30	158	66	23	4
31—40	197	64	30	6
41 год и больше	49	82	15	3
Всего	427	66	25	8

ТАБЛИЦА 11

СТИРКА БЕЛЬЯ

Стирка белья	Постельное белье (%)	Остальное белье (%)
Дома со стиральной машиной	13	15
Дома без стиральной машины	75	79
Дома и в прачечной	11	6
В прачечной при доме	—	—
Отдает в прачечную или прачке	1	—
Иначе	—	—
Всего	100	100

Только в 20—25% семей муж участвует в закупках, готовит самостоятельно завтрак и ужин, помогает в уборке помещения и стирке с помощью соответствующих бытовых машин. Но и в этих семьях, как свидетельствует приведенный перечень, он не готовит, как правило, обеда, не моет посуды, не занимается ежедневной уборкой помещения, не гладит и т. д. Иными словами, в домашней работе муж в этих семьях своим трудом преимущественно дополняет труд женщин, но не делит его с ней поровну. Правда, в большей части семей мужчины производят мелкий ремонт по дому и оформляют постоянные оплаты за коммунальные удобства, но эти обязанности не идут ни в какое сравнение с теми домашними нагрузками, которые ложатся на плечи женщин.

Приблизительно в тех же соотношениях находится труд женщины и мужчины в сфере ухода за детьми. Только в 20—25% обследованных семей мужчина участвует в обслуживании детей (мытье, одевание, проводы в ясли, детские сады). В большинстве семей женщина осуществляет не только функции по обслуживанию семьи, но и выполнявшиеся ранее преимущественно мужчинами воспитательные функции либо полностью самостоятельно, либо лишь с помощью мужа. Она посещает родительские собрания, контролирует приготовление уроков и т. д.

Не менее интересно отметить и возросшую самостоятельность женщины в определении бюджета семьи. В 70—75% семей текущие покупки женщина производит одна, в остальных — то одна, то совместно с мужем. В 45—50% семей женщина самостоятельно делает и крупные приобретения для дома, в остальных 55—50% крупные расходы производятся женой и мужем совместно. Нам не удалось записать ни одного свидетельства самостоятельного решения финансовых вопросов мужем. При этом наблюдается достаточно высокая степень зависимости между размерами заработка женщины и ее самостоятельным решением вопросов о крупных расходах семьи. Однако вывод этот нуждается в дополнительных материалах, поскольку семей, где бы заработок жены был больше заработка мужа, мало. В большинстве случаев он равняется заработку мужа либо меньше его на 20—25 руб. Кроме того, в реальной жизни эта связь опосредована

особым авторитетом и уважением, которыми пользуются женщина-хозяйка и женщина-мать.

Совершенно недостаточно в хозяйственных работах по дому принимают участие и другие члены семьи (см. таблицу 9). Как правило (в 75—80% обследованных семей), доля их участия ограничивается мытьем посуды, покупкой хлеба, сахара, чая, помощью в уборке помещения.

Характерно, что большая часть семей, в которых муж активно участвует в хозяйственных работах по дому, являются семьями сравнительно молодыми (возраст супругов в них не превышает обычно 30 лет). Обследованные работницы названной возрастной группы на вопрос анкеты-интервью «Довольны ли Вы участием мужа в домашних работах и в воспитании детей?» обычно отвечают положительно. Работницы более старшего возраста помощью мужа, как правило, недовольны. Вместе с тем на вопрос анкеты «Считаете ли Вы, что Ваш муж помогает достаточно?» от работниц всех возрастных категорий обычно следует категорический ответ: «Нет!» Наконец, все работницы исследованной генеральной совокупности вне зависимости от возраста, числа детей, образования, профессии, квалификации и должности считают, что мужчина должен заниматься домом обязательно. Только одна-единственная пожилая работница фабрики имени Марата в Москве, имеющая 4 класса образования и занимающаяся неквалифицированной работой (4-я группа принятой нами классификации), выразила мнение, что «дом — не мужское дело».

В то же время многие (около 15%) из тех работниц, которые не сомневаются в необходимости участия мужа в домашних делах, считают, что это участие должно ограничиваться лишь помощью жене. Все остальные признают необходимость более целесообразного распределения хозяйственных функций между мужем и женой, более активного участия мужа в работах по дому. Однако и эта последняя категория работниц придает большое значение своему престижу хорошей хозяйки, который, правда, понимается ими довольно узко. Отвечая на дополнительные и контрольные вопросы интервью, многие работницы подчеркивали, что «хорошая хозяйка всегда найдет время, силы и средства содержать дом в порядке», что «хорошая хозяйка не поленится лишний раз постирать и убрать в квартире», что «хорошей хозяйке не нужна особая помощь». Именно желанием получить признание хорошей хозяйки объясняют некоторые работницы (около 10% от общего числа опрошенных) и неиспользование ими услуг мастерских и комбинатов бытового обслуживания.

Исходя из такого понимания своей роли в семье, они отдают предпочтение механизации быта перед его индустриализацией. В этой связи представляют значительный социологический интерес те разъяснения, которые дают некоторые женщины своему предпочтению готовить обеды дома, а не пользоваться столовыми. Больше половины опрошенных женщин считают, что обеды дома «дешевле, вкуснее и приятнее». Около 28% из их числа подчеркивают, кроме того, что домашние обеды позволяют удовлетворить индивидуальные вкусы всех членов семьи. Многие женщины в умении хорошо готовить видят не только важнейший показатель престижа хозяйки, но и одно из средств организационного укрепления единства семьи. «Обед,— отмечают они,— собирает за столом всех членов семьи», «за обедом можно поговорить о новостях дня, обсудить текущие дела».

Поэтому вопросы повышения качества работы и расширения сети общественного питания волнуют большинство работниц всех возрастных групп меньше, чем вопросы улучшения работы магазинов, проблемы оче-

редей и т. п. Многие работницы подчеркивают необходимость облегчения процесса приготовления пищи за счет расширения продажи полуфабрикатов, что позволило бы и сохранить традицию семейных обедов и тратить на это меньше времени и сил. Молодые супруги, особенно если их дети обедают в детских учреждениях, чаще предпочитают обедать на работе или в кафе, чем супруги среднего и пожилого возраста, дети которых уже относительно самостоятельны. Кроме того, молодые семьи в большей степени склонны пользоваться услугами коммунально-бытовых учреждений. Таким образом, можно сделать вывод о наличии у разных возрастных групп работниц различных моделей семейных ролей, а равным образом и различных представлений о престиже хозяйки.

Если часть работниц среднего и особенно пожилого возраста склонны рассматривать сферу обслуживания семьи по-прежнему сферой исключительно или преимущественно женского труда, то молодые работницы считают, что хозяйственные обязанности во всех сферах домашнего труда должны быть равномерно поделены между мужем и женой и, более того, что наиболее трудоемкая часть домашнего труда — стирка, приготовление пищи — должна быть облегчена не только путем механизации быта, но и его индустриализацией, т. е. расширением сети учреждений бытового обслуживания. Свой престиж домашней хозяйки они усматривают не в традиционной роли хорошей исполнительницы всех хозяйственных работ, а в роли организатора дома. В силу этого основной путь развития системы бытовых услуг они видят прежде всего в увеличении числа учреждений службы быта, в усовершенствовании методов работы этих учреждений. Подобные взгляды молодых хозяек разделяют и те работницы среднего и старшего возраста, которые имеют сравнительно высокий уровень образования, культуры и высокую степень социальной активности. (Этот последний вывод нуждается в дополнительной проверке, поскольку работниц такого типа в нашем образце было представлено мало.)

Особую категорию семейных обязанностей составляет уход за детьми и их воспитание. Около 65% детей обследованных семей посещают или посещали ясли, около 20% детей одного — трех лет воспитывались бабушками, около 15% находились под непосредственным наблюдением родителей или под совместным наблюдением родителей и других домочадцев. В то же время вне зависимости от формы ухода воспитательная роль матери всегда велика.

Показательны в этом отношении материалы, собранные на фабрике имени Марата. Около 65% работниц этой фабрики регулярно посещают школу, где учатся их дети, проверяют уроки, воспитывают у детей трудовые навыки, вырабатывают у них определенные ценностные ориентации. Остальные 35% разделяют воспитательные функции с мужем. Эти данные хорошо согласуются с материалами, собранными на ряде предприятий других городов. На предприятиях Свердловска, например, матери значительно больше отцов заняты воспитанием детей как дошкольного, так и школьного возраста. Процент отцов, посещавших родительские собрания, составляет всего 27,4; процент отцов, посещающих детсады,— 48.

Воспитательные функции матери непосредственно зависят как от уровня ее общей культуры и образования, так и от роста ее социальной, в том числе и производственной, активности, которая создает для женщин возможности более разносторонне влиять на формирование личности ребенка.

Работницы 1-й и 2-й групп, содержание труда которых богаче и образование которых выше, не только обслуживают детей, но и прививают им

28 Заказ № 412

трудовые навыки, следят за приготовлением уроков, вырабатывают у них определенную профессиональную и ценностную ориентацию, осознание будущих социальных ролей. Работницы более низкого профессионального уровня (3-я и 4-я группы) и недостаточно высокой культуры свои воспитательные функции вынуждены нередко ограничивать воспитанием у детей трудовых навыков, ценностной ориентации, но не могут подготовить их к будущей профессии, не могут осуществлять контроль над знаниями.

Реализация женщиной воспитательных функций больше всего зависит от ее собственного социального престижа, который в решающей мере определяется производственными успехами и отношением к общественной жизни. Можно с уверенностью сказать, например, что воспитательная роль активной общественной деятельницы, несмотря на ее большую занятость, окажется выше, чем у домашней хозяйки, располагающей бо́льшим временем. Воспитательная роль последней неминуемо будет носить определенный отпечаток нормативности. Авторитет ее у детей, особенно с отроческого возраста, неизбежно окажется ниже, чем авторитет матери-работницы, которая свое воспитательное воздействие на ребенка подкрепляет личным примером.

Образовательный и культурный уровень женщины, таким образом, создает лишь возможность повышения ее роли как воспитателя, реализация же этой возможности зависит прежде всего от ее социальной активности. Как справедливо отмечал А. С. Макаренко, «настоящей матерью, воспитывающей, дающей пример, вызывающей любовь, восхищение, желание подражать, будет только та мать, которая сама живет настоящей полной человеческой, гражданской жизнью» [1].

Вместе с тем большинство работниц признают положительное значение детских учреждений в воспитании детей и прежде всего детских садов. На вопрос анкеты-интервью «Довольны ли Вы уходом за ребенком в детском саду?» всегда следовал положительный ответ, который аргументируется тем, что в детском саду ребенок лучше развивается, приобретает больше знаний и навыков.

Однако около 50% опрошенных работниц на вопрос «Испытывали ли Вы трудности с помещением ребенка в детские учреждения?» ответили утвердительно. Популярность детских учреждений среди работниц избранного нами образца подтверждается и отрицательным ответом на вопрос «Был ли кто из семьи противником отдачи ребенка в ясли, в детский сад?». Однако многие обследованные работницы, не сомневаясь в преимуществах воспитания детей в детских садах, не уверены в наличии этих преимуществ для яслей. Около 50% работниц высказывают мнение, что «женщина не должна работать в течение двух-трех лет после родов пока у нее маленькие дети». Более того, анализ данных заводских медпунктов свидетельствует, что большая часть бюллетеней о болезни падает на матерей, имеющих малолетних детей. В то же время отрыв женщины от общественного производства неизбежно замедлит процесс формирования личности женщины, процесс осуществления фактического равенства.

Серьезнейшей проблемой для семьи остается уход за детьми школьного возраста, особенно в семьях, состоящих из двух поколений, а таких в избранном нами образце около 87%. Здесь только половина детей посещают школы и классы продленного дня, остальные остаются без надзора

---

[1] *А. С. Макаренко.* Соч., т. 4. М., 1951, стр. 441—442.

до прихода родителей с работы. Не случайно поэтому на вопрос анкеты «В какой смене Вам нравится работать больше?» подавляющая часть работниц (около 95%) ответили, что в первой, аргументируя этот ответ большими возможностями, которые открывает утренняя смена для присмотра, ухода и воспитания детей школьного возраста. Около 5% женщин считают более удобным скользящий график времени работ и чередование смен, поскольку он позволяет поочередно то мужу, то жене быть дома и следить за детьми. Такой поочередный присмотр обоих родителей за детьми, по мнению части женщин, не только положительно сказывается на ребенке, но и повышает роль отца в воспитании детей, совершенствует кооперацию труда в семье и тем самым способствует ее сплочению и укреплению.

Характеристика взаимоотношений в семье была бы неполной, если бы мы не остановились на вопросе организации свободного времени членов семьи. Как свидетельствуют косвенные данные исследования (поскольку специально этот вопрос не анализировался), организатором свободного времени рабочей семьи в 80% случаев выступает женщина, а в остальных и мужчина, и женщина совместно.

В воскресные и праздничные дни женщина создает условия для отдыха семьи, приема гостей, развлечений. Она производит уборку помещения, готовит праздничный обед, ужин, приглашает гостей, организует посещение родственников и друзей. Интересно, что анализ ответов на вопрос анкеты «С какими лицами поддерживаете Вы наиболее частые и живые контакты?» свидетельствует, что это или родственники, или друзья с работы жены. Последнее указание может быть, как нам представляется, косвенным доказательством, что организатором приема гостей выступает жена.

В то же время для подавляющего большинства семей (около 80%) совместное проведение досуга ограничивается чаще всего просмотром телепередач, реже чтением художественной литературы и приемом гостей. Только 20% из общего числа обследованных работниц на вопрос анкеты «Каким образом Вы отдыхали последнее воскресенье?» ответили, что были в театре, занимались спортом; остальные смотрели телевизор, спали, иногда вышивали или вязали. При этом вскрылась зависимость, во-первых, между досугом и содержанием труда и, во-вторых, между активным досугом и характером семейной кооперации труда. В тех семьях, где наблюдаются высокая степень взаимопомощи, взаимоподдержки и оптимальные формы кооперации труда, естественно, остается больше времени на досуг, и формы его проведения более разнообразны. И наоборот, там, где забота о доме ложится исключительно на плечи женщины, проведение досуга ограничено преимущественно пассивным отдыхом или просмотром телевизионных передач. Телевизор в условиях крайне ограниченного для женщины времени, которое она может тратить на досуг, является основным источником культурной информации. Это предопределило и большую популярность телевизоров, и большую их распространенность. Телевизоры имеют 62% обследованных семей. Все остальные запланировали купить телевизор в ближайшее время и в первую очередь.

Следует отметить, что, несмотря на ту исключительную роль, которую играет телевидение как источник информации, особенно для женщины, именно в его исключительности, т. е. в огромном преобладании над всеми другими формами совместного проведения семейного досуга, заложена опасность отрицательного воздействия на формирование личности работ-

ницы, ибо этим ограничиваются другие, гораздо более активные связи с окружающим миром.

Приведенные выше материалы позволяют сделать вывод, что возникновение у женщин новых общественных ролей вызывает постепенное изменение не только ее семейных ролей, но и структуры современной семьи, изменение характера взаимоотношений между ее членами. По такого рода различиям в структуре изученных семей работниц их можно условно разделить на две группы. Первую группу составляют семьи, характеризующиеся новыми отношениями, в структуре которых отчетливо отражается новое положение женщины в обществе и семье. Вторую — семьи, где сохраняются старые традиции, пережитки в сознании и в организации быта.

Для членов семей первой группы характерны общность взглядов, коллективизм, взаимопомощь, взаимоподдержка и кооперация внутрисемейного труда. Во второй группе взаимопомощь и кооперация недостаточны и основная тяжесть работ по дому ложится на плечи женщины. Семьи нового типа составляют около 20% от общего числа исследованной нами генеральной совокупности. Семьи второго типа — большую часть. И тем не менее именно первые являются типическими, ибо наиболее соответствуют характеру общественных отношений социализма.

Материалы исследования показали, что в тех семьях, где сложились отношения коллективизма, взаимопомощи и взаимоподдержки, происходит формирование единого, достаточно выраженного группового сознания. Косвенным образом это заключение подтверждается наличием единых установок по отношению к трудовой и общественной деятельности женщины и к ее роли в семье, к общественному характеру воспитания детей.

Одобрение мужем производственной деятельности жены в этих семьях объясняется прежде всего признанием необходимости для нее полнокровной гражданской жизни, единством общих социальных взглядов супругов. Одобрение мужем общественной роли жены в семьях второго типа, как свидетельствуют материалы интервью, аргументируется преимущественно материальными интересами.

Как любой другой общественный процесс, процесс формирования новых отношений в быту противоречив. Рождение нового не только не сопровождается автоматической ликвидацией всех элементов старого, но и порождает новые противоречия — противоречия роста. Одним из таких новых противоречий в рассматриваемой нами сфере является противоречие между новыми и старыми социальными и бытовыми ролями женщины.

В социологической литературе вплоть до последнего времени проблема новых и старых ролей женщины обычно трактовалась односторонне. Новым юридическим и политическим правам женщины, росту ее социальной активности, высокому социальному престижу противопоставлялись ее бытовые обязанности в семье вне зависимости от их характера. В качестве основной меры снятия этого противоречия предлагалось обобществление быта.

Как свидетельствуют конкретно-социологические исследования, такое объяснение противоречия, равно как и предлагавшиеся меры по преодолению его, недостаточно. Высокий общественный престиж работающей женщины предопределил и ее новый семейный статус. Наряду со старыми ролями по обслуживанию семьи появляются новые роли воспитательницы, организатора дома, досуга и т. д., свидетельствующие о процессе преодоления ее былого неравенства в быту. Новые обязанности женщины в семье —

это обязанности, формирующие ее как личность, способствующие раскрытию ее творческих способностей. Недаром на вопрос анкеты-интервью, в чем видит женщина свою главную задачу — в общественной деятельности или в воспитании детей и организации дома, 86% опрошенных ответили: «Обе задачи — главные».

Более того, большая часть женщин понимают, что эти задачи взаимосвязанны и взаимообусловленны. «Работающая женщина имеет более широкий кругозор, чем неработающая, и поэтому она пользуется бóльшим авторитетом у мужа и детей».

Отмечают они и обратную зависимость: «Правильная организация быта способствует не только отдыху, но и развитию», «Приходится знакомиться с педагогической литературой, которая многому меня научила, научила понимать поступки окружающих». Около 40% женщин указывают, что роль воспитательницы способствует росту их общей культуры.

Однако, как показывают материалы, современная женщина одновременно с новыми семейными ролями продолжает играть и старые роли, связанные непосредственно с обслуживанием семьи, стиркой, мытьем полов, уборкой помещения, приготовлением пищи и т. д. Особые перегрузки при этом создают, как правило, именно эти традиционные обязанности. Возникает конфликт ролей — то новое противоречие, которое нуждается в скорейшем разрешении всеми средствами социального регулирования.

На вопрос анкеты-интервью «Трудно ли Вам сочетать семейные обязанности с работой на производстве?» 25% работниц ответили, что «очень тяжело», 31% — «тяжело» и 44% — «сносно».

На вопрос «Что Вас больше всего утомляет? Работа? Дом? Дети? Муж? Покупка продуктов?» чаще всего следует ответ, что «все вместе взятое» или «дом и покупка продуктов».

На вопрос «Что бы Вы сделали, чтобы облегчить положение работающих женщин?» около 50% работниц отвечают, что надо «сократить рабочий день, но сохранить зарплату», около 70% — «увеличить число бытовых машин, пунктов их проката, продажу полуфабрикатов и фасованных продуктов», около 30% — «увеличить число прачечных и столовых и других учреждений быта». Около 25% женщин видят путь к облегчению своего положения в быту в изменении взаимоотношений в семье, в увеличении доли труда мужа в семье, в более четком и равномерном распределении семейных обязанностей, т. е. в изменении структуры семьи [1].

Анализ мнения работниц выявил ряд интересных закономерностей. Большинство женщин отдают предпочтение так называемой малой механизации, т. е. оснащению дома бытовыми приборами, и меньшая часть — индустриализации быта. По мнению женщин, при малой механизации сохраняются традиционные формы семейного быта и тем самым стабилизируется семья. При малой механизации происходит более равномерное разделение труда. В этом последнем результате малой механизации женщины и усматривают прежде всего один из важнейших путей укрепления семьи, становления новых внутрисемейных отношений, осуществление действительного равенства в семье.

Индустриализации быта многие женщины отводят в основном вспомогательную роль, ошибочно полагая, что она призвана, как и малая механизация, облегчить лишь выполнение домашних работ. Именно поэтому наибольшей популярностью среди них пользуются пункты химической чист-

[1] Многие женщины называли несколько мер, поэтому общий итог превышает 100%.

ки, ателье раскроя и мелкого ремонта одежды, пункты продажи полуфабрикатов и другие предприятия, которые лишь облегчают быт хозяйки. Однако, как показало обследование, и этими учреждениями бытового обслуживания пользуются лишь 30% опрошенных женщин (преимущественно химчисткой и прачечной, причем прачечной не более 10% от этого числа).

Приведенные высказывания свидетельствуют об одностороннем подходе к проблеме. Ф. Энгельс писал: «Действительное равноправие женщины и мужчины может, по моему убеждению, осуществиться лишь тогда, когда будет уничтожена эксплуатация капиталом и тех и других, а ведение домашнего хозяйства, которое является теперь частным занятием, превратится в отрасль общественного производства» [1]. О необходимости массовой перестройки мелкого домашнего хозяйства в крупное социалистическое неоднократно писал В. И. Ленин [2]. Как свидетельствует практика, индустриализация быта не только создает дополнительный источник трудовых ресурсов для общественного производства, но и способствует окончательному освобождению женщины от непроизводительного, тяжелого, отупляющего труда в семье. Не облегчение труда по обслуживанию семьи, а изменение его содержания и характера может революционизировать быт.

Этот процесс вопреки опасениям отдельных работниц не только не приведет к распаду семьи, но, напротив, явится фактором ее стабилизации. Этот процесс разрешит и отмеченный выше конфликт семейных ролей, поскольку освободит женщину от тяжелого труда по обслуживанию семьи, облегчит исполнение новых ролей. За женщиной сохранятся роли воспитательницы детей, организатора дома, руководителя досуга, которые в большей степени, чем старые, будут способствовать укреплению семьи, формированию внутрисемейного равенства и коллективизма.

Вместе с тем перестройка быта на пути его индустриализации должна, на наш взгляд, производиться поэтапно. На современном этапе сравнительно большее внимание следует, видимо, уделять механизации домашних работ, так как и уровень развития общественного производства, и психология людей пока в большей мере подготовлены к выполнению именно этих задач, чем к универсальной индустриализации быта. В механизации домашних работ справедливо усматривают к тому же меру, способствующую новому разделению труда и утверждению новых взаимоотношений в семье.

---

[1] *К. Маркс* и *Ф. Энгельс.* Соч., т. 36, стр. 294.
[2] См. *В. И. Ленин.* Полн. собр. соч., т. 39, стр. 201—202.

А. Г. ХАРЧЕВ,
С. И. ГОЛОД

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ РАБОТА ЖЕНЩИН И СЕМЬЯ

Согласно промышленной переписи, на 1 августа 1962 г. в Ленинграде среди промышленно-производственных рабочих женщины составляли 51,9%. Такое массовое участие женщин (в числе которых значительная часть семейных) в сфере промышленного производства делает проблему профессиональной работы женщины и совмещения этой работы с традиционными ролями женщины в семье весьма актуальной и в теоретическом, и в практическом отношении.

Цель нашего исследования несколько отличалась от исследований, проведенных в Москве и Варшаве. Она состояла в том, чтобы: 1) выявить основные мотивы профессиональной работы женщин, а следовательно, степень необходимости для них этой работы, а также связь ее с семейным статусом работниц; 2) описать ситуацию, которая возникает в жизни семьи в результате того, что в этой семье женщина (жена и мать) работает на производстве; 3) определить — хотя бы в самых общих чертах — главные практические проблемы, встающие перед социалистическим обществом в связи с производственной работой женщины.

Мы отобрали пять промышленных предприятий. Выбор основывался, во-первых, на предварительной договоренности с польскими социологами о проведении исследования на предприятиях машиностроительного (механического) и электротехнического профиля; во-вторых, на необходимости охватить те отрасли промышленности, где женщины составляют значительное большинство работающих, т. е. текстильную и пищевую.

Объектом наблюдения служили семейные, имеющие детей, непенсионного возраста женщины-работницы. Они отбирались на двух ленинградских заводах и трех фабриках. На каждом предприятии среди работниц основного производственного профиля проводилась случайная бесповоротная пропорциональная, районированная выборка. Критерием районирования служила степень механизации труда. Первая группа — работницы, занятые управлением и наблюдением за автоматами и полуавтоматами — табачницы; вторая — работницы, выполняющие работы при помощи машин и механизмов — текстильщицы; третья — квалифицированные работницы, выполняющие работу вручную при механизмах — сборщицы телевизионной аппаратуры; четвертая — неквалифицированные работницы, выполняющие работу вручную — подсобницы.

В выборке соблюдался принцип пропорциональности исходя из общего количества женщин, работающих на каждом из предприятий. Основной метод сбора первичного материала — анкетный опрос.

После сбора эмпирических данных все опрошенные были разбиты на две группы: квалифицированных и неквалифицированных работниц. Кроме того, для сравнения с работницами физического труда была отобрана

ТАБЛИЦА 1
СТЕПЕНЬ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ЖЕНЩИН СВОЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РАБОТОЙ

Суждения о работе	%
Вполне довольна	44,9
Скорее да, чем нет	28,5
Скорее нет, чем да	18,1
Не удовлетворена	9,4
Итого	100

(также по случайному принципу) группа работниц умственного труда — служащих тех же промышленных предприятий. Всего опрошено 720 человек в возрасте от 22 до 55 лет (средний возраст работниц — около 38 лет) [1], в том числе 86,0% замужних и 14,0% разведенных и вдов.

В первую очередь были выяснены мотивы профессиональной работы. Опрашиваемым предлагался вопрос со шкалой ответов: «Обычно женщина связывает свое стремление работать:

а) с желанием участвовать в общественном труде;

б) с желанием быть в коллективе;

в) с желанием быть материально независимой от мужа;

г) с необходимостью дополнительного заработка для семьи.

Подчеркните, с чем Вы связываете свое стремление».

Ответы распределились следующим образом (в %): а) 13,6; б) 21,5; в) 11,4; г) 53,5 [2].

Последний мотив устойчив и испытывает незначительное колебание при сопоставлении с основными параметрами (демографическими, профессиональными и образовательными).

Сравнивая его с возрастом опрашиваемой, количеством детей в семье, образовательным и квалификационным уровнем работницы, обнаруживаем колебания в пределах 24% в обе стороны от центральной точки (т. е. от 53,2%). Более строгая математическая проверка [3] и, в частности, коэффициент взаимной сопряженности Чупрова (T) и критерий согласия (x^2) установили независимость мотива «дополнительный заработок для семьи» от всех без исключения демографических и образовательных параметров [4].

Для того чтобы детализировать причины той или иной мотивации профессионального труда женщин, выявлялась степень их удовлетворенности работой. Ответы женщин на этот вопрос распределились следующим образом (см. таблицу 1).

Из таблицы следует, что большинство женщин (72,5%) удовлетворены своей работой. При этом удовлетворенность не зависит от стажа работы на данном предприятии, но сопряжена с квалификационным уровнем. Чем квалифицированнее работница, тем она испытывает большую удовлетворенность от профессионального труда.

Что же конкретно не нравится остальной части работниц? [5] Тремя наи-

---

[1] Средний возраст женщин по выбранным предприятиям: табачная фабрика — 38 лет, текстильная фабрика — 37, текстильно-красочная — 37, электротехническое предприятие — 36, механическое предприятие — 39 лет.

[2] Процент вычислен от количества поданных голосов. Голоса можно было подавать за один или два мотива.

[3] Здесь и далее все расчеты велись на основании общепринятых в теории статистики формул (см., например, *Дж. Эдни Юл* и *М. Дж. Кендалл*. Теория статистики. М., 1960).

[4] Соответственно «Т» равен: 0,04; 0,06; 0,07 и 0,06; при $x^2_p(x^2 > x^2_n) = 0,01$ равен: 15,1; 13,3; 9,2 и 13,3.

[5] Основная масса женщин, предъявивших претензии к работе, либо служащие, либо неквалифицированные рабочие.

более значимыми претензиями, предъявляемыми к работе, являются: неудобная сменность (25,0%) [1], отдаленность от места жительства (22,0%) и плохой заработок (14,0%).

Трехсменная работа, во-первых, выбивает женщину из общего семейного жизненного режима; во-вторых, отражается на ее здоровье. Удаленность предприятия от места жительства уменьшает и без того ограниченный баланс свободного времени. Относительно низкие заработки в свою очередь снижают эффективность профессионального труда женщин как формы материальной помощи семье.

В группе работниц, указавших на данное обстоятельство, можно четко выделить две категории: первая — неквалифицированные разнорабочие преимущественно с начальным уровнем образования; вторая — работницы, управляющие полуавтоматами, с начальным и семилетним образованием (табачницы). Следует отметить, что исследование проводилось до повышения заработной платы низкооплачиваемым категориям рабочих и служащих, поэтому в настоящее время его результаты (в данном отношении) могли быть иными.

Таким образом, мы приходим к предварительному выводу: все, что в основном не нравится женщине в работе, связано не с непосредственным процессом, характером труда или производственно-личностными отношениями в рабочем коллективе, а преломляется в конечном счете через призму семьи.

Аналогичные тенденции обнаруживаются при анализе ответов на вопрос о привлекательных сторонах работы. На первые три места работницами ставятся: близость к месту работу (40,7), обеспеченность детскими учреждениями (23,7%) и удобная сменность (9,5%) [2]. Такая оценка профессиональной работы с полной очевидностью свидетельствует о стремлении женщин рассматривать свой профессиональный труд не в качестве какого-то антипода ее роли жены и матери, а в единстве с этой ролью. В конечном счете данная роль представляет собой если не наиболее глубокий, то наиболее непосредственный критерий оценки женщинами своей работы, по крайней мере в пределах исследованной нами совокупности. Необходимо подчеркнуть, что крайние группы женщин («вполне» и «не удовлетворенные» работой) при характеристике положительных («что нравится в работе») и отрицательных («что не нравится в работе») сторон своей профессиональной деятельности указывают на одни и те же факторы. Различно лишь их соотношение. Так, у группы «вполне» удовлетворенных отношение того, что «нравится», к тому, что «не нравится», равно 3,5 к 1, в группе «неудовлетворенных» — соответственно 9 к 37.

Мотивы, непосредственно связанные с характером труда, у обследованной группы женщин, по-видимому, стоят на втором плане и поэтому отмечаются редко. Например, самостоятельность, возможность проявить инициативу и творчество, перспектива продвижения по службе, наличие условий для повышения квалификации и продолжения учебы отмечены только 2% женщин. Этот факт в какой-то мере объясним уже стабилизировавшимся (к моменту опроса) профессиональным уровнем [3], но в большей

---

[1] Значительная часть женщин, не удовлетворенных сменной работой,— текстильщицы.
[2] Заметим, что привлекательные стороны отметило на 8,0% работниц больше, чем непривлекательные.
[3] У 80% женщин профессиональный стаж превышает пять лет, в то же время почти все они заняты на профилирующих работах.

степени сложностью совмещения семейных [1] и профессиональных ролей. Отвечая на вопрос об основных трудностях, встречающихся в производственной работе, женщины независимо от профессии чаще всего указывают на (в %):

а) «большую физическую нагрузку» — 35,6

б) «общее недомогание» — 19,6.

Этот результат помимо вышеуказанного обстоятельства (сложность совмещения семейных и профессиональных ролей женщины) может быть объяснен двумя группами причин. Первая из них связана с техническим оснащением и организацией трудового процесса, соответствием выполняемой работы особенностям и возможностям женского организма, квалификацией и профессиональным опытом самих работниц. Вторая же — с величиной и важностью тех моральных трудностей и коллизий, которые приходится преодолевать женщине в производственном коллективе. Очевидно, чем меньше эти трудности, тем большее значение в глазах человека приобретают другие негативные факторы, влияющие на его жизнь и деятельность.

Большинство опрошенных работниц трудятся добросовестно, выполняют и перевыполняют производственные планы. Около 60% из них борются за звание ударников (индивидуально или бригадно) коммунистического труда или же имеют это звание. Однако в рационализаторском и изобретательском движении участвуют лишь 8% от общего числа опрошенных, главным образом инженеры, техники и квалифицированные работницы. Здесь также проявляется прежде всего «двойная занятость» женщины. Для того чтобы заниматься рационализацией и изобретательством, человек должен повышать свой профессиональный уровень, знакомиться с опытом других, читать специальную литературу, оставаться на заводе после смены, наконец, думать об этих проблемах и на работе, и нередко даже дома. Женщина же, особенно если она является матерью, стремится как можно больше внерабочего времени уделить семье, детям, выполнению многочисленных обязанностей по домашнему хозяйству. Более того, многие работницы указали на то, что на работе у них «дом, дети не выходят из головы» и что некоторые профессии, в частности те, которые требуют просто автоматизма и не мешают в процессе работы думать о доме, ценятся ими прежде всего за это.

Для выявления соотношения между профессиональной деятельностью женщин и семьей большое значение имеет ответ на следующий вопрос: «Мужья иногда не одобряют производственную работу жен.

Ваш муж:

1. Полностью одобряет Вашу работу на производстве.

2. Мирится как с необходимостью».

Ответы соответственно распределились: 27 и 73%. При этом на отношение мужа оказывает влияние, во-первых, образовательный уровень супруги: чем он выше, тем большее число «одобряющих» [2]; во-вторых, квалификационная группа: чем более квалифицированна женщина, тем большее число «одобряющих»; в-третьих, и в меньшей степени, количество детей: чем их меньше, тем большее число «одобряющих». При посредстве част-

---

[1] Из наших данных следует, что 46% опрошенных имели перерывы в производственном стаже по следующим причинам: а) роды — 70% и б) болезни детей — 8%.

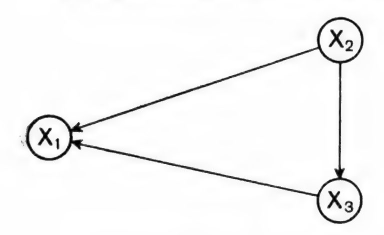
[2] Зависимость отношения мужа к работе жены по перечисленным параметрам во всех случаях подсчитывалась с помощью критерия согласия — x^2.

ных коэффициентов корреляции мы установили наличие нелинейной связи между отношением мужа к профессиональной работе жены (1) и ее образовательными (2), квалификационными (3) характеристиками и количеством детей в семье (4) [1]. Но в то же время эти коэффициенты не достаточны для определения типа связи. Выявить главную (причинно-следственную) и побочные (сопутствующие) связи возможно с помощью многофакторного корреляционного анализа.

Если x_1 — отношение мужа к профессиональной работе жены;
x_2 — образовательный уровень жены;
x_3 — количество детей в семье,
то $r_{12} = -0{,}177$, $r_{13} = 0{,}063$, $r_{23} = -0{,}119$, $r_{123} = -0{,}173$.

Сравнение парной корреляции r_{12} с частной корреляцией r_{123} показывает, что на зависимость между отношением мужа к профессиональной работе жены и образовательным уровнем женщины количество детей в семье почти не влияет. Отсюда главный тип связи $x_1 \leftarrow x_2$, побочный (или сопутствия) $x_1 \leftarrow x_3 \leftarrow x_2$.

Графически это выглядит следующим образом:



Следовательно, несмотря на значительное преобладание второй оценки («мирится как с необходимостью»), четко проявляется новая тенденция (муж «полностью одобряет профессиональную работу жены»), связанная с повышением образовательного уровня женщины (что, очевидно, влечет за собой и повышение квалификационного уровня).

ТАБЛИЦА 2
ПРИЧИНА ПЕРЕРЫВА В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ СТАЖЕ РАБОТНИЦ

Причины перерывов в стаже	Число работниц, имевших перерыв	% к общему числу
Болезнь работницы	22	6,5
Болезнь детей	27	8,0
Роды	229	67,9
Домашняя перегруженность	27	8,0
Иные причины	32	9,6
Итого	337	100

Опосредованной оценкой значимости профессиональной работы (профессиональной карьеры) в жизни замужней женщины могут служить причины и длительность перерывов в производственном стаже (см. таблицу 2).

Почти половина (46%) опрошенных женщин имели различной продолжительности перерыв в профессиональной работе. Основной причиной временного перерыва является рождение ребенка. После окончания декретного отпуска на прежнее место работы возвращаются более 90% женщин. Вообще же основная причина (примерно 85%) оставления работы связа-

[1] Степень линейной связи определялась с помощью коэффициента корреляции: $r_{12} = -0{,}18$, $r_{13} = 0{,}2$ и $r_{14} = 0{,}06$.

на с семейными обязанностями женщины как жены и матери. Подавляющая часть женщин-работниц при первой же возможности стремится вернуться к профессиональному труду. Это свидетельствует о том, что профессиональная роль женщины — явление не временное, связанное с необходимостью дополнительного заработка для семьи, а жизненная потребность.

В ответах на вопрос анкеты об основных мотивах, с которыми женщина связывает свое стремление работать на производстве, четко проявилась тенденция поставить моральные факторы выше материальных. 34,9% всех опрошенных определили этот основной мотив как «желание участвовать в общественном труде» или «желание быть в коллективе». Наличие этой тенденции подтверждается и данными, характеризующими общественную активность женщин на тех предприятиях, где они работают. Общее количество работниц, участвующих в общественной работе, составляет 43% от всей совокупности. Усредненный процент испытывает значительное колебание от некоторых параметров: возраста, квалификационной группы и принадлежности к общественной организации.

Сопоставляя возрастные группы работниц, занимающихся общественной работой, мы обнаружили, что наибольшее их количество приходится на возрастную группу 35—39 лет. И это понятно, так как здесь сосредоточена основная масса квалифицированных работниц, членов КПСС, имеющих детей в школьном возрасте. По вопросу о том, что главным образом заставляет женщин заниматься общественной работой, были получены следующие данные (в %):

а) потребность быть с людьми —30
б) партийный (комсомольский) долг —29
в) выполнение порученного задания —41.

Основной состав группы, избравшей первый ответ, — квалифицированные работницы, беспартийные, в возрасте 35—39 лет, с семилетним уровнем образования; среди избравших второй ответ преобладают квалифицированные работницы и ИТР, члены КПСС, в возрасте 35—44 лет, с семилетним уровнем образования; третий — работницы всех квалификационных групп, беспартийные, в возрасте 35—39 лет, с семилетним уровнем образования. Отсюда следует, что в общественной работе наиболее активно участвуют работницы с семилетним уровнем образования, в возрасте от 35 до 39 лет; решающее значение имеет принадлежность к общественной организации — партии и комсомолу.

ТАБЛИЦА 3

КТО ИЗ ЧЛЕНОВ СЕМЬИ ВЕДЕТ ДОМАШНЕЕ ХОЗЯЙСТВО

Кем ведется домашнее хозяйство	%
Самой работницей	81,5
Матерью работницы	10,5
Матерью мужа	4,7
Другими членами семьи	3,3
Итого	100

Обобщая этот раздел нашего исследования, необходимо подчеркнуть следующее:

1. Стремление замужних и имеющих детей женщин работать на производстве объясняется большинством из них материальной необходимостью, желанием улучшить экономическое положение семьи. Соответствующим образом ориентированы и критерии их оценки своей работы и отношение к этой работе со стороны их мужей.

2. Наряду с этим четко прослеживается большая моральная заинтересованность женщины в производственной работе, что заставляет думать, что дальнейшее повышение жизненного уровня населения не приведет к уходу замужних женщин с производства, а лишь изменит соотношение материального и морального мотивов их профессиональной деятельности.

* * *

Вовлечение женщин в производственную работу, естественно, уменьшает количество необходимого времени для ведения домашнего хозяйства и воспитания детей. Компенсировать недостающее время можно двумя путями: либо при помощи интенсификации домашнего труда [1], которая должна автоматически повлечь за собой увеличение помощи со стороны других членов семьи; либо за счет сокращения или даже полной ликвидации женского досуга (экстенсивный путь).

Что же происходит в жизни? Обратимся к фактам (см. таблицу 3).

В большинстве семей домашнее хозяйство ведется самой работницей. Из других членов семьи — чаще всего матерью работницы. Правда, усредненные проценты скрывают влияние некоторых демографических и профессионально-образовательных факторов. Доля других членов семьи по ведению домашнего хозяйства зависит (по степени уменьшения) от возраста работницы [2] (чем она моложе, тем чаще кто-то помимо работницы ведет домашнее хозяйство), от уровня ее образования (чем оно выше, тем чаще кто-то помимо работницы ведет домашнее хозяйство), от ее квалификации (чем она квалифицированнее, тем чаще кто-то помимо работницы ведет домашнее хозяйство) и от количества детей (чем их больше, тем чаще кто-то помимо работницы ведет домашнее хозяйство). При этом возможно установить некоторую обусловленность временной передачи ведения домашнего хозяйства определенному члену семьи от одного-двух из перечисленных выше факторов. Так, например, роль матери работницы по ведению домашнего хозяйства значительно возрастает, во-первых, в период рождения первого (25—29 лет) или второго (35—39 лет) ребенка от 6 до 14%; во-вторых, от количества детей: при одном ребенке удельный вес равен 7,4%, при двух — 10,2 и при трех — 13,6%.

Количество семей, в которых кроме супругов есть еще взрослые, не работающие на производстве люди, которые могут вести домашнее хозяйство, в дальнейшем будет, очевидно, продолжать уменьшаться. Здесь действует давно уже установленная общая для всех индустриальных стран тенденция обособления супружеских пар в самостоятельные семьи, включающие в себя лишь супругов и их детей. По данным нашего более раннего исследования, лишь $^1/_4$ (24%) всех супружеских пар из среды ленинградских рабочих живут вместе с родителями или некоторыми из родителей [3]. При этом данное стремление жить отдельно свойственно прежде всего младшему поколению, и, если бы это стремление не ограничивалось

---

[1] Под интенсификацией домашнего труда понимается предельная оснащенность домашнего хозяйства бытовыми приборами и образование эффективных типов связи: семья — предприятия бытового обслуживания.

[2] Линейная зависимость определялась с помощью парных коэффициентов корреляции: они соответственно равны $r_{12}= -0{,}215$, $r_{13}=0{,}105$, $r_{14}= 0{,}05$ и $r_{15}=0{,}032$.

[3] См. *А. Г. Харчев.* Брак и семья в СССР. Опыт социологического исследования, стр. 231.

ТАБЛИЦА 4

СТЕПЕНЬ ПОМОЩИ, ОКАЗЫВАЕМОЙ ЖЕНЩИНЕ-РАБОТНИЦЕ ПО ВЕДЕНИЮ ДОМАШНЕГО ХОЗЯЙСТВА СО СТОРОНЫ ЧЛЕНОВ ЕЕ СЕМЬИ
(всего 720 человек)

Степень помощи	Кол-во семей	%*
Много помогают	175	24,3
Немного помогают	322	46,2
Совсем не помогают	166	21,6
Нет ответа	57	7,9
Итого	720	100

* Процент подсчитывался от общего числа опрошенных.

и не сдерживалось жилищными трудностями, процент семей, в которых представлены три поколения, был бы гораздо меньшим. К этому следует добавить, что в условиях полной занятости населения семья, даже при наличии соответствующих материальных предпосылок, не может ориентироваться и на содержание домашней работницы, так как престиж этой профессии среди женщин, особенно молодых, крайне низок. Как правило, даже женщины, не имеющие квалификации, предпочитают идти на производство, рассчитывая получить там специальность, а значит, и более надежные гарантии утверждения себя как личности.

Если рассматривать данные таблицы 3 в свете этих тенденций, то становится ясным, что женщина, работающая на производстве, ни в настоящее время, ни в ближайшем будущем не может освободить себя от бремени ответственности за домашнее хозяйство, а значит, и от «второй работы».

Это, несомненно, конфликтная ситуация, причем тот способ разрешения конфликта, который предлагается рядом буржуазных социологов, в частности Т. Парсонсом (сосредоточение женщин исключительно на семейных делах), как уже отмечалось, вряд ли приемлем в первую очередь для самих женщин. В США, как свидетельствует об этом американская печать, «женщины уже не мечтают больше, как это было в годы после второй мировой войны, о роли домашней хозяйки, и даже женщины старших возрастов толпами возвращаются на работу. Их дочери не торопятся, повидимому, выходить замуж или сочетают замужество с работой... Предполагается, что в 1970 г. из 86 млн. женщин 80 млн. будут работать» [1]. Тем более нереально предполагать, что женщины ограничат свою деятельность только домашним очагом в условиях социалистического образа жизни. Следовательно, надо искать другие пути разрешения конфликта. Один из них — это равномерное распределение домашнего труда между всеми взрослыми членами семьи. Тогда на долю женщины будет приходиться по крайней мере лишь половина «второй работы», что означает уже значительное смягчение конфликта.

Задавая вопрос о степени помощи, которую получает женщина-работница в домашнем хозяйстве от других членов семьи, мы обозначили такое распределение домашнего труда формой ответа: «Много помогают». Далее следуют ответы, отражающие лишь эпизодическую помощь или же полное отсутствие ее. Результат получился таким (см. таблицу 4).

Итак, данным путем конфликт между двумя видами занятости женщин разрешается примерно лишь в каждой четвертой семье. Подсчет зависимости [2] «меры помощи» (1) от количества детей в семье, квалифи-

---

[1] «U. S. News and World Report», May 30, 1966.

[2] Степень линейной связи определялась с помощью коэффициентов корреляции, но так как величина их была достаточно мала, то для большей достоверности подсчитывался критерий согласия — x^2.

ТАБЛИЦА 5
НАЛИЧИЕ БЫТОВЫХ ПРИБОРОВ В СЕМЬЯХ РАБОТНИЦ
(всего 138 единиц)

Бытовые приборы	Кол-во (в штуках)	% от общего числа опрошенных работниц
Холодильник	3	0,4
Стиральная машина	—	—
Швейная машина	37	5,1
Полотер	15	2,0
Пылесос	83	10,1
Итого	138	19,1(7,5)*

* Средневзвешенный процент показывает, что имеющимися в наличии приборами можно было бы оснастить 7,52% работниц.

кационной группы, образовательного уровня и возраста работницы установил ее наличие от возраста работницы (2) и количества детей (3) в семье [1] и почти полное отсутствие от квалификационно-образовательного (2′ и 3′) уровня [2]. На первый взгляд обратная зависимость «меры помощи» от возраста (т. е., чем моложе работница, тем ей больше помогают) и положительная от количества детей противоречат друг другу. Но дело в том, что, во-первых, зависимость от количества детей намного меньше, чем от возраста; во-вторых, количество детей в семье в своем большинстве стабильно и не превышает двух человек.

Второй путь разрешения или по крайней мере ослабления вышеуказанного конфликта — создание оптимальных условий для ведения домашнего хозяйства, что неизбежно ведет к сокращению затрачиваемых на него сил и времени. В числе таких условий на первом месте стоит приспособленность жилища к хозяйственным функциям семьи. Мы не исследовали эту проблему специально, применительно к данной совокупности, поэтому ограничимся лишь указанием на то, что только за последние два года в Ленинграде построено около 2,5 млн. *кв. м* жилья. В новые квартиры переселено более 33 тыс. рабочих и служащих. Разумеется, это не означает, что в настоящее время все работницы данных предприятий в полной мере пользуются благами городской коммунальной культуры. Но это указывает на тенденцию неуклонного улучшения одного из самых важных факторов бытовой культуры — жилья.

Второе, важнейшее условие рациональной организации домашнего хозяйства — насыщенность его бытовой техникой. Здесь дело обстоит следующим образом (см. таблицу 5).

Из таблицы следует, что только примерно 1/5 семей [3] имеют какие-либо бытовые приборы, облегчающие домашний труд. Причем речь идет не о комплексе бытовых машин, а лишь о какой-либо одной из них. Для того чтобы понять и объяснить данную ситуацию, надо иметь в виду следующие два обстоятельства:

1. Значительное количество женщин, работающих на обследованных предприятиях, — выходцы из деревни. У них сохранилось еще известное недоверие к бытовой технике, а подчас и пренебрежение к самой цели: облегчить с ее помощью свой домашний труд. Не случайно давно уже утвердившая себя в деревне швейная машина имеет такое преимущество перед не менее (если не более) нужной в домашнем хозяйстве стиральной машиной.

---

[1] Коэффициенты соответственно равны $r_{12} = -0{,}46$ и $r_{13} = 0{,}06$.
[2] Коэффициенты соответственно равны $r_{12}' = 0{,}05$ и $r_{13}' = 0{,}006$.
[3] При предполагаемом условии один прибор на семью.

ТАБЛИЦА 6
СИСТЕМАТИЧЕСКИЕ КОНТАКТЫ СЕМЕЙ РАБОТНИЦ С ПРЕДПРИЯТИЯМИ
ОБЩЕСТВЕННО-БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
(общее число 584)

Учреждения бытового обслуживания	Кол-во семей работниц	%*
Химчистка	248	54,6
Пункт проката	145	20,0
Прачечная	94	13,0
Столовая	23	3,2
Домовая кухня	59	8,2
Другие	15	2,0
Итого	584	81,1(31,2)**

* Процент подсчитывался от общего числа опрошенных.
** Первая цифра указывает на количество семей, пользующихся предприятиями общественного быта при предположительном условии — одна семья пользуется только одним предприятием; цифра в скобках показывает возможное количество семей (при современных условиях), установивших эффективный (полный) контакт с имеющимися предприятиями бытового обслуживания.

2. Вплоть до недавнего времени промышленность выпускала бытовые приборы в сравнительно небольшом количестве и ассортименте, а подчас и недостаточно высокого качества. Поэтому некоторые приборы (например, хорошие холодильники) было просто трудно купить. В этом отношении к бытовой технике в свою очередь давала себя чувствовать известная абсолютизация роли общественного быта в ущерб индивидуальному. В настоящее время положение в значительной мере исправлено, производство бытовых приборов в 1967 г. по сравнению с 1965 г. увеличилось примерно в 1,5 раза, поэтому есть основания полагать, что сейчас количество бытовых приборов, приходящихся на семью, возросло и будет продолжать возрастать.

Наконец, третий путь разрешения рассматриваемого конфликта — это сокращение числа хозяйственно-бытовых потребностей семьи, удовлетворяемых дома, и соответственно увеличение количества потребностей, которые удовлетворяются за счет общественных бытовых учреждений. Этот аспект проблемы характеризуется следующими данными (см. таблицу 6).

Наибольшей популярностью у женщин пользуется химчистка. Правда, если учесть, что к ее услугам женщины обращаются не более 2—3 раз в год, то станет очевидным, что она не может существенно разгрузить их, хотя и высвобождает часть их времени. Далее по значимости следуют пункты проката и прачечная. Пункты проката сумели завоевать определенную популярность среди населения, но дальнейший рост их влияния на быт семьи сдерживает ограниченность ассортимента[1] выдаваемых на прокат предметов. Многие женщины осознали преимущества фабрично-механической стирки перед домашней. Однако вместе с тем процесс вовлечения семьи в эту сферу общественного бытового обслуживания происходит медленно. В этом повинны, с одной стороны, сами работницы, традиционно держащиеся «за корыто», с другой стороны, и в большей степени, неудобства, создаваемые подчас самими фабриками-прачечными. То же самое можно сказать и об использовании семьей столовых, домовых кухонь и других предприятий общественного быта. Данные опроса красноречиво говорят, что деятельность этих предприятий еще отстает от предъявляемых к ним требований (см. таблицу 7).

Таким образом, общественное бытовое обслуживание пока что не может заменить домашнего хозяйства, причем главная причина этого в низком

[1] Основными предметами проката, пользующимися большим спросом, являются детские коляски, детские весы, фотопринадлежности, реже пылесосы.

ТАБЛИЦА 7

ПРИЧИНЫ, ЗАСТАВЛЯЮЩИЕ СЕМЬИ ОТКАЗАТЬСЯ ОТ УСЛУГ ПРЕДПРИЯТИЙ БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ (в %)

Причины	%
Прачечная	
а) неудовлетворительно стирают	43,7
б) большие сроки исполнения	42,4
в) далеко расположены от дома	13,9
Столовая	
а) дорого стоит	54,1
б) невкусно готовят	44,5
в) нравится готовить самой	1,4

уровне предоставляемых услуг. Работницы считают, что питание семьи в столовой, например, требует лишних расходов, но не дает существенного выигрыша времени, а главное — приготовленные поварами «профессиональные» обеды оказываются в большинстве случаев хуже домашних. К тому же обслуживание в столовых ориентировано не на семью (в этом случае в меню обязательно должны быть детские, диетические блюда), а в основном на одиночек, не на трехразовое питание (что стало бы необходимостью, если бы столовые всерьез решили конкурировать с домашней кухней), а только лишь на обеды.

Из сказанного следует, что ни семья, ни общество не используют еще в достаточной мере всех возможностей преодоления противоречия между профессиональной и домашней работой женщин.

Процесс интенсификации домашнего труда независимо от поло-возрастной структуры семьи протекает медленнее, чем идет вовлечение женщин в общественное производство и рост их профессиональной занятости. В результате время, которое работающая женщина могла бы потратить на отдых, досуг, собственное культурное развитие и воспитание детей, значительно сокращается.

* * *

ТАБЛИЦА 8

УЧАСТИЕ ЧЛЕНОВ СЕМЬИ В УХОДЕ ЗА ДЕТЬМИ (всего 720 человек)

Кто оказывает помощь в уходе за детьми	Доля	
	в абсолютном выражении	в %
Муж	390	54,1
Мать работницы	165	22,8
Мать мужа	86	11,9
Старшие дети	61	8,4
Другие родственники	18	2,8
Итого	720	100

Если бремя домашнего хозяйства почти целиком несет женщина, то в уходе за детьми и их воспитании значительно увеличивается роль мужа и других членов семьи [1]. На вопрос, кто еще из членов семьи занимается уходом и воспитанием детей, были получены следующие ответы (см. таблицу 8).

Самой значимой является доля мужа. Она колеблется в пределах 46—57% в зависимости от принадлежности работницы к квалификационной группе: менее всего помогают служащим, более всего — неквалифицированным работницам. Далее, по объему помощи следует мать работницы. Особенно заметна ее помощь в «неполных» семьях (53%). В основном мать работницы помогает в уходе за детьми ясельного возраста: при рождении первого ребенка ее доля возрастает до 32%,

[1] Более 97% женщин отмечают помощь в уходе за детьми со стороны других членов семьи.

29 Заказ № 412

ТАБЛИЦА 9

ПОМОЩЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО УХОДУ И ВОСПИТАНИЮ ДЕТЕЙ (в абсолютном выражении и в процентах)

Учреждения	Количество детей в семье									
	Один		Два		Три		Более		Итого	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Ясли	43	45,7	45	49,0	4	4,3	1	1,0	93	100
Детский сад	96	58,5	62	37,8	4	2,4	2	1,3	164	100
Группа продленного дня	20	39,2	26	51,0	4	7,9	1	1,9	51	100
Музыкальные, художественные школы	14	50,0	9	32,0	5	18,0	—	—	28	100
Интернат	7	38,8	7	38,8	2	11,2	2	11,2	18	100
Итого	180	—	149	—	19	—	6	—	355	—

второго — до 25%. Но в то же время с увеличением количества детей помощь всех родственников снижается за счет старших детей [1].

Помощь, которую получает семья, и в частности женщина-работница, от государственных детских учреждений, также является несравненно большей, нежели помощь, получаемая от предприятий хозяйственно-бытового обслуживания (см. таблицу 9).

В нашей выборке в 308 семьях имеются дети дошкольного возраста, в 258 из них дети посещают ясли или детские сады. При этом детские ясли посещают 30,5% всех детей соответствующего возраста, а детские сады — 53,2%.

В целом количественный охват дошкольными государственными учреждениями детей работниц достаточно велик (83,7%). Однако для полноты картины необходимо обратиться и к качественной стороне дела — к причинам посещения детьми яслей и детских садов (см. таблицу 10).

ТАБЛИЦА 10

ПРИЧИНЫ ПОСЕЩЕНИЯ ДЕТЬМИ УЧРЕЖДЕНИЙ (всего 363 ответа, разрешалось давать несколько ответов)

Мотивы	Кол-во ответов	%
Не с кем оставить дома	242	66,6
Общественное воспитание лучше	86	23,7
Выгодно материально	35	9,7
Итого	363	100

Несмотря на относительно небольшой удельный вес второго мотива—признание преимуществ общественного воспитания над домашним, — вскрывается четкая тенденция к его увеличению. Она находится в функциональной (прямой) зависимости от уровня образования работницы (с начальным образованием указали на этот мотив 18,9% работниц, с семилетним — 20, со средним — 28,2, со среднетехническим — 35,3%) и

[1] При наличии троих детей в семье доля участия распределяется следующим образом: муж — 46%, старшие дети — 30, мать работницы — 17 и мать мужа — 7%.

ТАБЛИЦА 11

МНЕНИЕ РАБОТНИЦ О ФАКТОРАХ, НЕБЛАГОПРИЯТНО ВЛИЯЮЩИХ НА ИХ ДЕТЕЙ
(в относительном выражении)

Факторы, неблагоприятно влияющие на детей	Возрастные группы детей			
	Дошкольники (44)	Школьники (71)	Старшие школьники (115)	Итого
Неудовлетворительные жилищные условия	52,0	40,0	8,0	100
Отрицательное воздействие «улицы», «двора»	21,0	66,0	13,0	100
Семейные обстоятельства	20,0	70,0	10,0	100
Отрицательное влияние товарищей	—	100	—	100
Отрицательное влияние школы *	—	100	—	100

* Перечисленные наблагоприятные факторы отмечены 17% работниц.

профессионально-квалифицированного уровня (неквалифицированные работницы — 20%, квалифицированные — 23,4, инженерно-технические работники — 29,6%) и в корреляционной — от обоих показателей [1].

Эффективная помощь, оказываемая матери со стороны других членов семьи и государственных воспитательных учреждений, благоприятно отражается на поведении детей. Из 720 опрошенных только 156 (или 21,6%) отметили, что, по мнению соседей, товарищей по работе и учителей, поведение воспитываемых в этих 156 семьях детей можно оценить как неудовлетворительное. При этом необходимо заметить, что все женщины независимо от образовательно-квалификационного уровня и семейного положения более всего прислушиваются к мнению учителей-воспитателей. Но вместе с тем работницы-матери указывают и на ряд факторов, неблагоприятно отражающихся на воспитании их детей (см. таблицу 11).

Следовательно, если в воспитании детей дошкольного возраста наибольшие трудности создают жилищные условия, то в воспитании школьников главной проблемой становится отрицательное воздействие уличных и дворовых контактов, а также неблагоприятных семейных обстоятельств. Вообще в школьный период жизни ребенка проблема воспитания значительно усложняется. Во-первых, мать-работница не в состоянии уделять ему необходимое (возрастающее по сравнению с предыдущим периодом) время; во-вторых, влияние школы как социального института во внешкольное время незначительно, а отсюда увеличение возможностей случайных воздействий на весьма впечатлительные натуры подростков.

Работа на производстве дает женщине как воспитательнице определенные преимущества, так как способствует обогащению ее личности. Но эта же работа значительно уменьшает время ее непосредственного общения с детьми, а следовательно, и эффективность ее контроля за их развитием и поведением. Недостаточность непосредственного общения ребенка с ма-

[1] Например, у квалифицированных работниц со среднетехническим уровнем образования удельный вес второго мотива равен 36%.

терью и родителями вообще может быть в какой-то мере компенсирована созданием соответствующей, близкой к семейной обстановки в детских воспитательных учреждениях. Недостаточность родительского контроля в принципе восполняется контролем самих детских коллективов или же общественности.

Однако данные «заменители» не везде и не всегда оказываются на месте. Особенно это относится к дворовому досугу детей. Здесь же в ряде случаев тон задают далеко не лучшие из жильцов, а подчас и просто опустившиеся люди. Вот почему можно предположить, что начатое в настоящее время в Ленинграде движение за упорядочение дворового досуга детей, организацию детских комнат, клубов, спортивных команд поможет решить проблему сочетания производственной работы женщин и их традиционной функции матери и воспитательницы.

Противоречие между этими двумя необходимыми формами деятельности женщины-работницы не так остро, как противоречие между производственной работой и ведением домашнего хозяйства. Но дело в том, что первое из этих противоречий в конечном счете зависит от второго. Оно не может быть полностью преодолено без радикального увеличения количества времени, которое женщина может потратить на уход за детьми и их воспитание. А это время можно получить лишь путем сокращения той огромной временно́й дани, которую женщина пока что платит за плохую организацию семейного и общественного быта.

* * *

Рассматривая семейный досуг женщины-работницы, мы исходили из того, что он органически связан с двумя основными ролями, выполняемыми женщиной в семье: величина досуга обратно пропорциональна ее занятости по домашнему хозяйству, а эффективность деятельности женщины как матери и воспитательницы детей в свою очередь прямо пропорциональна величине ее досуга.

Первая часть высказанного положения аксиоматична, что же касается второй его части, то она подтверждается уже тем, что, по полученным нами сведениям, 54,5% всего свободного от профессиональной и домашней работы времени женщина-мать проводит с детьми. Далее следуют родственники и друзья — на их долю приходится более 35% внепроизводственных контактов. Каким же образом они распределяются (см. диаграмму 1)?

В этой диаграмме обращает на себя внимание то, что из людей, не являющихся родственниками работницы, наибольшая доля контактов приходится на товарищей по работе, соседские же контакты находятся на последнем месте. Причем последовательность и удельный вес контактных групп не испытывает сколько-нибудь существенного колебания при сопоставлении с возрастом и квалификационно-образовательным уровнем работницы. Разветвленность контактов достаточно широкая, но в то же время все каналы, вместе взятые, более чем в 2 раза уступают родственным связям.

Для характеристики досуга и личности работницы существенно не только то, с кем она общается, но и то, что она ищет в данном общении. Об этом можно в какой-то мере судить по тем вопросам, которые служат главной темой разговоров с родственниками и друзьями. Эти темы располагаются в следующем порядке: а) искусство — какой-то конкретный кинофильм, спектакль (удельный вес 28,8%); б) политика — какие-то внутренние или внешние события (24,3%); в) иные, помимо внехозяйственных,

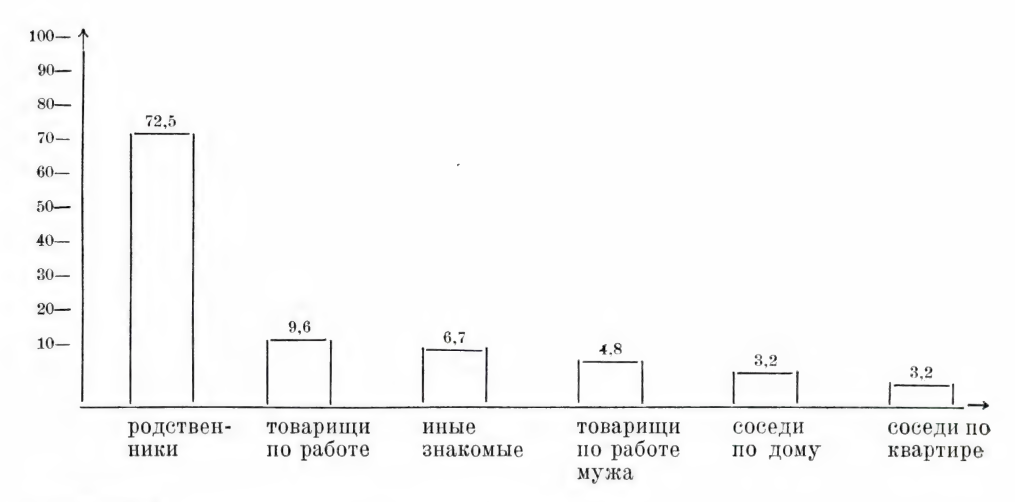


ДИАГРАММА 1.
КРУГ ЛЮДЕЙ, С КОТОРЫМИ РАБОТНИЦА ОБЩАЕТСЯ
ВНЕ ПРОИЗВОДСТВА

скажем производственные (23,3%); г) хозяйственно-бытовые (13,8%) и д) разговоры об общих знакомых (9,8%).

Перечисленная последовательность не неизменна, существенные коррективы вносит уровень образования и некоторые — возраст женщины-матери. Например, у женщин с начальным образованием последовательность тем такая: г, а, в, д, б; с семилетним: а, б, в, г, д; со средним, среднетехническим и с высшим — в, а, б, д, г.

Отсюда можно с большей степенью вероятности утверждать, что значительная часть квалифицированных работниц (образовательный уровень от 7 до 10 классов), несмотря на практически однонаправленную связь, предпринимают активные попытки к духовному обогащению своей личности.

Наконец, третьей основной сферой внепроизводственного общения работницы, а значит, соответственно фактором развития ее личности (и одновременно показателем этого развития) является общение с искусством. Мы ограничимся четырьмя наиболее массовыми видами искусства: кино, литературой, телевидением и театром. Нижеследующая диаграмма пока-

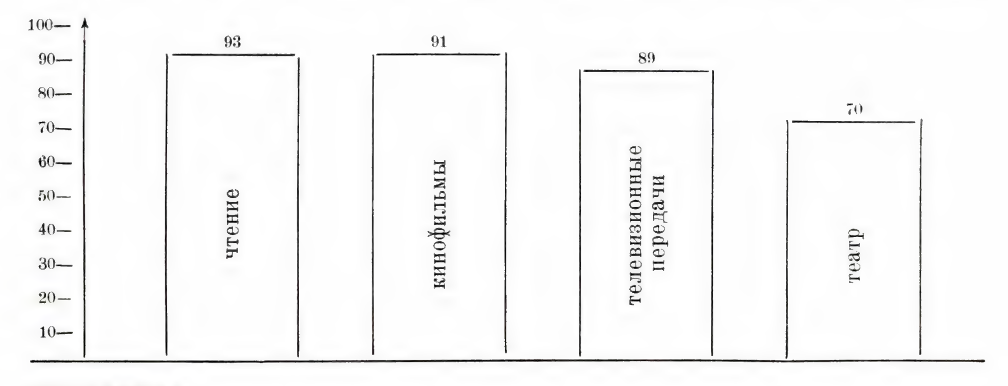


ДИАГРАММА 2.
ПОПУЛЯРНОСТЬ СРЕДИ РАБОТНИЦ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ ИСКУССТВА

зывает процент работниц, в той или иной мере пользующихся этими видами искусства (см. диаграмму 2).

Как и следовало ожидать, кино хотя и ненамного, но опередило по степени популярности другие виды искусства. При этом 44% работниц ходят в кино примерно 1 раз в месяц, 21% — 1 раз в две недели, 23% — 1 раз в неделю и 10% — чаще.

Частота посещаемости кинотеатров в основном зависит от возраста работницы и количества у нее детей. Так, 1 раз в неделю или 2 раза в месяц в кино ходят женщины до 29 лет с одним ребенком, большинство работниц в возрасте от 35 лет и старше — 1 раз в месяц.

Хотя 89% опрошенных заявили, что они смотрят телевизионные передачи, многие из них делают это «время от времени» или «мимоходом». Если учесть, что телевизоры имеются лишь в каждой третьей семье, то можно предположить, что для просмотра телепередач люди ходят к своим друзьям и знакомым. Возможно, что с этим прежде всего и связано соседское общение. Основная масса работниц, не являющихся телезрителями, состоит либо из молодых женщин в возрасте от 25 до 34 лет (годы, в которые чаще всего появляется первый ребенок), либо из многосемейных — с четырьмя и более детьми. С другой стороны, активными телезрителями (смотрящими программу ежедневно) являются женщины с одним ребенком в возрасте от 34 до 40 лет.

Заметно меньшее количество женщин бывают в театре (70%). С помощью критерия согласия x^2 установлено, что признак «частота посещения театра» сопряжен с возрастной группой, количеством детей в семье, квалификационной группой. В то же время парные коэффициенты корреляции показывают несущественное влияние возраста и количества детей на частоту посещения театра [1], и лишь между образованием и «частотой» существует положительная линейная зависимость [2].

И наконец, чтение художественной литературы. Для того чтобы конкретизировать и в известной мере уточнить общий процент (93) работниц, заявивших, что они читают художественную литературу, им задавался вопрос, как часто они это делают. Ответы распределились следующим образом (в %): «часто» — 20, «более или менее часто» — 17, «время от времени» — 23, «иногда удается» — 34.

От каких же параметров зависит интенсивность (частота) чтения? Если принять за x_1 — частоту чтения,

x_2 — образовательный уровень,

x_3 — количество детей,

x_4 — возраст работницы,

то можно составить следующую матрицу сопряженности:

	x_1	x_2	x_3	x_4
x_1	0	0	0	0
x_2	1	0	0	0
x_3	0	0	0	0
x_4	0	1	1	0

[1] $r_{12}=0{,}10$ и $r_{14}=0{,}14$.

[2] $r_{13}=0{,}53$.

Подсчет парных коэффициентов корреляции r_{12}, r_{13}, r_{14} показал [1], что между «частотой» и образовательным уровнем существует положительная нелинейная связь, между «частотой» и количеством детей — обратная нелинейная связь и между «частотой» и возрастом также обратная нелинейная связь. Коэффициент r_{13} («частота» — количество детей) настолько мал, что пришлось проверить наличие связи с помощью корреляционного отношения ($\eta^1/_3$) [2]; оно показало совершенно незначительную тесноту связи, которой практически можно пренебречь.

Подсчет частных коэффициентов корреляции $r_{12\cdot3}$, $r_{12\cdot34}$ и $r_{14\cdot3}$, $r_{14\cdot23}$ подтвердил [3] наше предположение о существовании связи $x_1 \leftarrow x_2$ (главная) и $x_1 \leftarrow x_2 \leftarrow x_4$ (сопутствие); совокупный коэффициент корреляции R_1^2 (234) показал [4] наличие нелинейной связи между «частотой» и совокупностью всех трех признаков.

Посмотрим теперь, какова доля отдельных литературных жанров на шкале предпочтения (в %) [5]:

Романы советских писателей	—22,5
Романы современных зарубежных писателей	— 9,8
Приключенческая (советская) литература	— 9,4
Научно-фантастическая (советская) литература	— 9,0
Романы русской классики	— 8,7
Политическая литература	— 6,8
Приключенческая (зарубежная) литература	— 6,1
Научно-фантастическая (зарубежная) литература	— 5,1
Романы зарубежной классики	— 4,1
Стихи и поэмы советских писателей	— 3,5
Стихи и поэмы русской и зарубежной классики	— 0,8
Иная литература (в основном имелась в виду периодика)	—14,2

Итак, отмечается ярко выраженный интерес к современной прозе и сравнительно большая популярность приключенческой и научно-фантастической литературы. Наряду с этим место того или иного жанра в шкале предпочтений варьируется в зависимости от образовательного уровня женщины, а именно (перечисляются первые три места): женщины с начальным образованием отдают предпочтение романам советских писателей, периодике и приключенческой (советской) литературе; с семилетним — романам советских писателей, периодике и классической (русской) литературе; со средним — периодике, романам советских писателей и приключенческой (зарубежной) литературе и, наконец, со среднетехническим и высшим — политической литературе, периодике и стихам.

Приведенный материал дает возможность установить, что совмещение женщиной профессиональных и семейных ролей отражается на ее духовных возможностях двояким образом: производственная работа расширяет круг контактов (появляются внеродственные связи), способствующих обогащению личности, следовательно, стимулирует ее духовную жизнь, повышает интерес к искусству и к социальной информации вообще. Наличие же кроме производственной работы большого круга обязанностей по ведению домашнего хозяйства и воспитанию детей существенно ограничивает эту активность работницы в области социального общения и обогащения

[1] $r_{12}=0{,}189$, $r_{13}=-0{,}094$, $r_{14}=-0{,}123$.

[2] $\eta_{1/3}=0{,}1$.

[3] $r_{12\cdot3}=0{,}2$, $r_{12\cdot34}=0{,}2$, $r_{14\cdot3}=-0{,}1$, $r_{14\cdot2}=-0{,}09$, $r_{14\cdot23}=-0{,}07$.

[4] $R^2{}_1$ $(234)=0{,}22$.

[5] На этот вопрос не ответило почти 11% (или 80 человек).

собственной личности. Поэтому создается положение, чреватое опасностью запаздывания культурного развития женщины по сравнению с культурным развитием мужчины, что, несомненно, отражается на ее статусе как в обществе, так и в семье.

* * *

Подведем итоги. Исследование показало, что профессиональный труд является для женщин необходимостью пока что в первую очередь материальной (стремление улучшить экономическое положение семьи). Но уже в настоящее время у работающей женщины наряду с материальной заинтересованностью в профессиональном труде проявляется и глубокая морально-психологическая заинтересованность в нем.

Профессиональный труд женщины, помимо того что он обеспечивает ее самостоятельность и экономическую независимость от мужа, а также повышает семейное благосостояние, является одним из главных факторов ее становления и развития как личности. Однако работа на производстве не избавляет женщину от выполнения ее традиционных ролей в семье, что создает противоречие, выражающееся в «двойной занятости» работницы, двойной затрате сил и времени. Это противоречие может быть ослаблено более равномерным распределением обязанностей по ведению домашнего хозяйства и уходу за детьми между всеми взрослыми членами семьи. Но наиболее радикальный способ его разрешения состоит в механизации домашнего труда и в возможно более широком использовании семьей общественных бытовых и детских учреждений. Исследование убедило нас, что эти возможности освобождения женщины от «двойной занятости» реализуются лишь в очень небольшой степени. В результате вовлечение женщин в процесс общественного производства наряду с положительными имеет и отрицательные последствия: ухудшение их физического и психического состояния, снижение общего тонуса супружеской и семейной жизни, ограничение социальных и культурных контактов. Общество несет большие потери экономического и нравственного порядка, так как женщина не проявляет себя полностью ни в производственной работе, ни в своих семейных ролях. Таким образом, интенсификация домашнего хозяйства и общая рационализация социалистического быта есть не только семейная или только женская, но и общественная и общегосударственная проблема.

Е. ПИОТРОВСКИЙ,
А. КУРЖИНОВСКИЙ

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РАБОТА И ДОМАШНЕЕ ХОЗЯЙСТВО РАБОТНИЦ

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЙ

Исследования в г. Варшаве были проведены среди работниц физического труда, работающих на двух больших заводах в южной части города [1].

Первый из заводов, который в дальнейшем изложении мы будем называть заводом «Т», является предприятием относительно новым, поскольку существует около 10 лет. Это завод точных электронных изделий, в производственном процессе которого относительно большое место занимают монтажные работы при сборке мелких деталей, поэтому много работниц занято почти лабораторной работой. Работают они в белых фартуках, выполняют работу, сидя у пюпитров с индивидуальным освещением. Если бы не чрезмерная уплотненность мест работы, можно было бы сказать, что большинство работниц завода «Т» трудятся в комфортабельных условиях. Несмотря на то что завод относительно новый, много работниц имеют продолжительный стаж работы и осведомленность в области выполняемой профессии, поскольку персонал нового завода набирался среди работниц других заводов этой же самой отрасли. Коллектив завода «Т» насчитывает в общем около 2 тыс. работников, среди которых свыше 60% составляют женщины; 40% женщин имеют детей. В 1965 г., во время проведения исследований, в трех цехах первичной продукции работали 344 работницы, имеющие детей.

Другой завод, назовем его заводом «М», является также новым предприятием, выпускающим современную продукцию. Это завод металлических изделий, на котором женщины трудятся на производстве мелких, точных деталей. И здесь работают, сидя у пюпитров или металлообрабатывающих станков.

От работниц, изготовляющих точные детали или занимающихся монтажом, в особенности требуется высокая квалификация. На заводе трудятся около 2500 работников, в том числе свыше 30% женщин. От общего числа занятых на производстве женщин матери составляют около 45%.

Если говорить об условиях работы, то на заводе «М», так же как и на заводе «Т», существует чрезмерная уплотненность производственных участков, что ухудшает условия труда. На обоих заводах произведена выборка по 150 женщин. Исследование проведено с помощью интервью, основанного на вопроснике, содержащем в основном закрытые вопросы.

Всего проведено 283 интервью. С отказом принять участие в интервью мы встретились всего в нескольких случаях. Остальные интервью не были проведены из-за продолжительного отсутствия работниц на заводе.

[1] Исследованием руководил Е. Пиотровский в сотрудничестве с А. Куржиновским при участии С. Новак, а также группы студентов IV курса.

Работницы, избранные для исследования, в общем охотно принимали участие в интервью и доброжелательно относились к исследованию.

Полученные ответы не вызывают сомнения в своей достоверности, особенно если речь идет о вопросах, касающихся сбора информации о фактах (а таких вопросов было большинство). В случае вопросов о мнении и оценке не всегда удавалось избежать многозначности даже в самой редакции вопроса (для уменьшения вероятности подсказки), что явно способствовало многозначности ответов.

Сфера вопросов, включенных в анкету, определялась следующими целями исследования: 1) установлением процесса профессионального роста и условий труда работниц в промышленном производстве; 2) исследованием степени приспособленности домашнего хозяйства к профессиональному труду работниц; 3) рассмотрением потребностей семьи, обусловленных профессиональным трудом женщины.

Одна из рабочих гипотез заключалась в том, что существует зависимость между степенью приспособленности домашнего хозяйства к профессиональному труду женщины и установками относительно труда женщин (установками самой женщины и установками домочадцев, главным образом мужа).

Первая часть анкеты касалась профессиональной работы и содержала вопросы на тему:

— профессиональная биография исследуемых работниц;

— преимущества и недостатки выполняемой в настоящее время работы;

— установки женщин относительно работы вообще, а в особенности относительно работы, выполняемой в настоящее время;

— мотивы работы, главным образом различные ценности, связанные с характером работы;

— участие женщин в общественной жизни данного предприятия.

Другая часть заключала вопросы, касающиеся домашнего хозяйства и сложившихся отношений в семье, в частности:

— развитие семьи и ее структуры;

— квартирные условия, ведение домашнего хозяйства, пользование услугами со стороны;

— материальные условия и экономика домашнего хозяйства;

— организация домашних работ, связанных с поддержанием чистоты, питанием, заботой о детях и их воспитании;

— разделение труда в семье, помощь родителей и предположительно других лиц;

— здоровье (самочувствие), бюджет времени, свободное время трудящихся женщин;

— контакты с членами семьи, проживающими отдельно, со знакомыми и приятелями;

— профессиональный труд как возможный источник недоразумений в семье.

Третий круг вопросов должен был установить, видят ли женщины какие-либо возможности для улучшения или облегчения своего положения на работе и дома. Ясно, что вопросник отражал также демографический материал.

Заканчивая общие замечания о способе выборки и организации исследования, следует подчеркнуть, что примененная методика исследования дала позитивные результаты. Настоящая отчетная работа не может отразить

ТАБЛИЦА 1

ВОЗРАСТ, ГРАЖДАНСКОЕ СОСТОЯНИЕ, КОЛИЧЕСТВО ДЕТЕЙ И СТАЖ ИССЛЕДОВАННЫХ РАБОТНИЦ

Возрастная группа	Общее		% замужних	Среднее кол-во детей	% матерей, имеющих детей до 7 лет	Средний стаж работы
	Кол-во	%				
18—20	6	2	100,0	1,0	100,0	2,2
21—30	120	43	89,5	1,4	86,3	7,5
31—40	97	35	85,1	1,9	25,5	11,1
41—50	43	15	88,6	2,6	11,4	14,2
51 год и старше	15	5	46,2	1,2	—	23,2
Всего	281*	100	86,1	1,8	50,5	10,2

* Отсутствуют данные о двух лицах.

весь материал, собранный при исследовании, она содержит только основные положения и выводы.

Характеристика исследованной совокупности. В таблице 1 представлены данные, касающиеся возраста, гражданского состояния, количества детей, образования и стажа работы исследованных женщин. Работницы наших заводов относительно молодые: средний возраст (медиана) составляет 31,5 лет, т. е. на 3 с лишним года ниже возрастной категории работниц, трудящихся в промышленности Польши. Это связано, вероятно, с тем, что, как мы уже говорили, оба завода новые, нового производственного типа. Следует при этом иметь в виду, что упомянутая медиана относится только к женщинам, имеющим детей, ибо только эта категория женщин представлена в нашей выборке.

Среди 283 матерей 239 замужних, 27 разведенных и отделившихся, 14 вдов, а также 3 незамужние. Почти половина исследованных имеют по од-

ТАБЛИЦА 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РАБОТА И ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИЦ*

Рабочая должность	Общее кол-во = =283	В том числе с образованием		
		не выше основного	основным и другим	средним профессиональным
Различной квалификации	58	19	17	22
Монтаж	72	35	27	10
Сверлильный станок	18	14	—	4
Полуквалифицированная	60	42	15	3
Неквалифицированная	73	55	18	—
Всего	281**	165	77	39

* Понятия «квалифицированные», «полуквалифицированные» и «неквалифицированные», принятые в нашей таблице, характеризуют тип должности, т. е. требуемую квалификацию, связанную с данной должностью, а не определяют персональную квалификацию работниц.
** Отсутствуют данные о двух лицах.

ному ребенку, 36% — двоих детей и только 16% имеют больше чем двоих детей (из них 12% имеют по трое детей). У большинства работниц дети дошкольного возраста, 90 работниц, т. е. $1/3$ всей совокупности, имеют детей, которым еще не исполнилось трех лет.

Образование исследованных работниц не является высоким: 60% имеют образование, не превышающее основного, остальные пытались повысить это образование, однако только 14% удалось получить среднее профессиональное образование. Однако большинство исследованных являются квалифицированными работницами, так как $3/4$ из них заняты непосредственно на производстве деталей и монтаже и только $1/4$ — на подсобных работах, таких, как хранение, выдача инструментов и материалов, проверка параметров и т. д. (см. таблицу 2).

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ ИССЛЕДОВАННЫХ РАБОТНИЦ

При среднем возрасте немногим более 31 года средний стаж исследованных работниц определяется в 9 лет. Все работницы обременены материнскими обязанностями. Поэтому можно утверждать, что девятилетний стаж работы является высоким, свидетельствующим о том, что работницы исследованных заводов рассматривают свою работу как профессию.

Начали они работать рано: почти 70% — до 20 лет, 85% — до 25 лет, также рано вышли замуж. Почти 40% исследованных работниц начали работать уже после заключения брака. Женщины, имеющие образование выше основного, чаще поступали на работу до замужества, чем женщины с основным образованием. Последние вообще реже работают, и, возможно, некоторые из них начинают работать лишь под давлением потребностей семьи [1].

ТАБЛИЦА 3

ПЕРЕРЫВЫ В РАБОТЕ, ОБРАЗОВАНИЕ И ВОЗРАСТ ИССЛЕДОВАННЫХ

Образование	Кол-во (общее кол-во=283)	В том числе имели перерывы в работе соответственно возрастным группам (в %)		
		до 30 лет	31—40	41 год и старше
Основное неполное и полное	169	31,6	59,4	56,8
Основное и иное, ниже чем среднее	71	27,3	47,4	50,0
Среднее с аттестатом	41	22,7	35,7	60,0
Всего	281*	30,7	53,6	56,1

* Отсутствуют данные о двух лицах.

[1] Для сравнения приведем следующие данные. В Польше в 1960 г. среди всех женщин в возрасте 15—59 лет работало вне сельского хозяйства с образованием: высшим — 86%, средним профессиональным — 72, общеобразовательным средним — 64, основным профессиональным — 67 и основным — 46% (подсчитано на основе данных: "Biuletynu Statystycznego" N 23. Warszawa, 1964).

ТАБЛИЦА 4

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ И ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИЦ

Образование	Кол-во (общее кол-во=283)	% удовлетворенных работой вообще					% удовлетворенных настоящей работой				
		Да	Пожалуй да	Пожалуй нет	Нет	Вместе да и пожалуй да	Да	Пожалуй да	Пожалуй нет	Нет	Вместе да и пожалуй да
Основное	165	67	15	9	9	82	88	9	2	1	97
Основные с дополн.	77	69	14	12	5	83	80	13	4	3	93
Среднее профессиональное	39	69	13	10	8	82	85	10	—	5	95
Общий процент	100	68	15	10	7	83	86	10	2	2	96
Общее количество	281*	190	41	28	21	231	241	28	7	5	269

* Отсутствуют данные о двух лицах.

Большинство женщин (56%) работают без перерыва, они не имели длительных, свыше 6 месяцев, перерывов в работе (см. таблицу 3). У остальных перерывы длились от 6 месяцев до 30 лет. Средняя продолжительность этих перерывов определяется в 3 года, причем они тем короче, чем выше образование.

Около 90% перерывов связано с рождением детей, а 10% — с замужеством и другими причинами. Только для 30% работниц настоящее место работы является первым; 70% трудились прежде на других работах, часто родственных, однако в большинстве случаев их прежним местом ра-

ТАБЛИЦА 5

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ И ДОЛЖНОСТЬ

Должность*	Кол-во (общее кол-во=283)	% удовлетворенных и пожалуй удовлетворенных работой	
		вообще	настоящей
Квалифицированная	58	81	98
Монтаж	72	82	93
Сверлильный станок	18	89	100
Полуквалифицированная	60	90	92
Неквалифицированная	73	75	99
Всего	281**	82,4	95,7

* См. примечание * к таблице 2.

** Отсутствуют данные о двух лицах.

боты был не завод, а различные бюро, ведомства, торговые и обслуживающие учреждения. Интересно, что больше 25% этих работниц прежде были заняты умственным трудом.

Настоящим местом работы удовлетворены почти все работницы, за небольшим исключением, не достигающим 5%. В подавляющем большинстве они довольны также тем, что вообще трудятся (см. таблицы 4 и 5).

Эти неожиданно позитивные установки, высказанные по отношению к работе, могут объясняться частично тем, что интервью были проведены на месте работы [1], а не в домашней обстановке. Из данных таблицы 5 следует, что удовлетворенность настоящей работой высказали 98% женщин, а 81% из них удовлетворены тем, что вообще трудятся. Здесь не отмечается существенной разницы в зависимости от образования. Правда, более молодые работницы проявляют бо́льшую удовлетворенность, чем старшие, однако и здесь разница небольшая и статистически незначительная.

Эти установки удовлетворенности работой находят подтверждение в структуре ответов на вопросы о положительных и отрицательных сторонах работы (см. таблицы 6 и 7): на положительные стороны работы указали 82% опрошенных женщин, на отрицательные — только 32%. Эта разница, пожалуй, очень показательна. Среди положительных сторон отмечаются (в порядке по значению): «хороший руководитель», «приятные коллеги и товарки», «хорошие результаты труда»; «хорошие заработки» были отмечены на девятом месте. Первые два места занимают особенности работы, связанные с общественными отношениями, сложившимися на данном

ТАБЛИЦА 6

ОЦЕНКА ПОЛОЖИТЕЛЬНЫХ СТОРОН РАБОТЫ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТОЙ

Положительные стороны работы	% исследованных, принявших участие в ответе (общее кол-во = 283)	Отношение к работе (в %)	
		Удовлетворенные и пожалуй удовлетворенные (общее число = 269)	Неудовлетворенные и пожалуй неудовлетворенные (общее число = 14)
1. Хороший руководитель	82,3	85	57
2. Приятные коллеги	81,3	84	36
3. Имею хорошие результаты работы	80,2	81	57
4. Спокойная работа	68,9	67	50
5. Интересная работа	66,1	66	64
6. Хорошая организация труда	65,0	67	35
7. Удобная смена	62,5	62	78
8. На этом предприятии уважают человека	61,1	61	43
9. Хорошие заработки	54,4	59	50
10. Работа легкая и чистая	53,4	54	36
11. Предприятие заботится о работнике	52,3	34	14
12. Предприятие близко от дома	46,3	47	29

[1] Интервью были проведены с глазу на глаз в доверительных условиях; позитивный «уклон» ответов, несомненно, не был вызван каким-либо давлением, а привязанностью к месту работы (20% ответивших работают на данных предприятиях свыше 8 лет, 50% — почти четыре года).

ТАБЛИЦА 7

ОЦЕНКА ТРУДНОСТЕЙ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТОЙ

Трудности в работе	% исследованных, принявших участие в ответах (общее кол-во=283)	Отношение к работе (в %)	
		Удовлетворенные и пожалуй удовлетворенные (общее кол-во=269)	Неудовлетворенные и пожалуй неудовлетворенные (общее кол-во=14)
1. Плохое помещение	32,5	26,4	78,6
2. Задержка в доставке сырья	21,5	21,3	28,6
3. Не ритмичная работа	21,2	20,4	35,7
4. Отсутствие инструментов	18,0	16,7	42,9
5. Простои в работе	18,0	16,4	50,0
6. Плохое качество инструмента	17,7	16,7	35,7
7. Плохое качество сырья	14,5	13,8	28,6
8. Плохая организация труда	12,7	11,1	42,9
9. Плохое отношение вышестоящих к работникам	6,4	5,6	21,4
10. Плохие отношения с коллегами	6,0	4,8	28,6

месте работы, что вновь подтверждает выводы многих исследователей, указывающих на то, что для женщин эта сторона работы представляет большую, чем для мужчин, важность. На третьем месте находятся «удовлетворенность результатами труда» и возможность справиться с работой, отнюдь не оцениваемой как легкая.

Отмечая отрицательные стороны работы, почти все работницы жалуются на то, что их работа требует большой напряженности внимания; почти 50% недовольны монотонностью работы, многие — чрезмерной сложностью работы.

Поиски зависимости между указанными положительными и отрицательными сторонами работы, выполняемой в настоящее время, и другими ее аспектами в общем не дали результатов, быть может в результате малочисленности исследуемых, а также большой разнородности их профессионального и семейного положения. Однако мы хотели бы обратить внимание на разницу в ответах работниц, удовлетворенных и неудовлетворенных выполняемой работой. Наибольшая разница в оценке указанных позитивных сторон выступает в следующих пунктах: «приятные коллеги и товарки» (удовлетворены — 84%, не удовлетворены — 36%), «предприятие заботится о работниках» (54 и 14%), а также «хорошая организация труда» (67 и 35%). Наибольшая разница, касающаяся отрицательных сторон работы, относится к «плохим условиям помещения» (удовлетворены — 26%, не удовлетворены — 79%), «плохим отношениям с коллегами» (5 и 29%), «плохой организации труда» (11 и 43%). Это во всяком случае немаловажный момент, относящийся к общественному аспекту работы. На основе в целом позитивной оценки этого аспекта на исследованных предприятиях можно судить о том, что женщины, неудовлетворенные выполняемой работой,— это прежде всего те, которым в результате каких-то обстоятельств не удалось наладить хорошие отношения на работе, быть может, в силу общих причин, например негативной установки относительно работы вообще либо из-за мотивов, находящихся вне трудовой среды. Мы еще вернемся к этой теме.

ТАБЛИЦА 8

ЦЕННОСТИ, КОТОРЫЕ РАБОТНИЦЫ УТРАТИЛИ БЫ В СЛУЧАЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ РАБОТЫ
(мотивы труда)

Ценности (мотивы)	Что бы утратили, бросая работу		Какую из этих утрат почувствовали бы больше всего	
	Кол-во ответов	%	Кол-во ответов	%
Заработок	274	96,8	227	80,1
Чувство своей полезности	96	33,9	9	3,2
Общество коллег и товарок	90	31,8	—	—
Работа, как таковая	66	23,3	7	2,5
Уважение окружающих	55	20,6	1	0,4
Участие в общественной жизни	35	13,2	—	—
Ничего	3	1,1	—	—
Другие мотивы	2	0,7	1	0,4
Отсутствие данных	—	—	38	13,4
Всего	621*		283	100,0

* Количество ответов больше, чем количество исследованных, так как часть работниц давала по нескольку ответов.

Работниц, в той или иной мере не удовлетворенных работой вообще и работой, выполняемой в настоящее время, всего 55 (4 работницы не удовлетворены и работой вообще, и данной работой). Настоящей работой не удовлетворены только 12, однако значительное число — 65 работниц — хотели бы изменить работу: 23 на более легкую, 15 на лучше оплачиваемую, другие на односменную, менее вредную, находящуюся ближе к дому (6) и т. д. Как видим, доминирует желание исправить условия труда по сравнению с желанием больших заработков. При этом выражается, хотя и слабо, обратная зависимость от длительности трудового стажа (но не от возраста).

Среди в общем небольшой разницы в мотивах относительно большое желание изменить место работы проявляется среди работниц, которые учились в средней школе, но не получили аттестата. Среди тех, которые достигли «потолка» заработков (1700—2000 злотых) [1], желают в основном изменить место работы в целях улучшения условий труда ($^2/_3$) и только $^1/_3$ — стремится к увеличению зарплаты. Обращает на себя внимание и то, что расстояние от дома до завода в общем не вызывает желания изменять место работы. Необходимо помнить о том, что предметом наших исследований являются исключительно женщины, имеющие детей. Итак, почти 120 работниц должны тратить ежедневно на дорогу до работы и обратно по меньшей мере 2 часа, 16 работниц — 3 часа. Только 6 работниц, и то отнюдь не те, кто живет дальше всех, представили как мотив возможной смены работы желание сократить дорогу до места службы. Работа «более легкая» или «лучше оплачиваемая» оказывается

[1] Свыше 2 тыс. злотых зарабатывают только 24 женщины, т. е. менее чем 10%.

ТАБЛИЦА 9

ОБРАЗОВАНИЕ И МОТИВЫ ТРУДА (предположительно утраченные ценности) РАБОТНИЦ

Образование	Кол-во ответивших	Из них % тех, которые более всего почувствовали бы утрату					
		заработка	чувства своей полезности	общества	работы, как таковой	уважения окружающих	участия в общественной жизни
Основное (законченное и незаконченное)	169	96,4	29,0	30,2	29,2	18,3	13,0
Среднее с аттестатом	41	97,6	46,3	39,0	24,4	26,8	14,6

важнейшей целью смены работы также для тех, кто живет далеко от завода.

Мотивы труда мы стремились установить косвенным путем, а именно не спрашивали, «с какой целью Вы работаете», а «если бы Вы перестали работать, утрату чего Вы почувствовали бы больше всего?». Если отвечающая называла несколько ценностей, спрашивали дополнительно, о какой из утраченных ценностей жалела бы больше всего. В данной работе эти ценности, эвентуально утраченные, в целях краткости будем называть мотивами, хотя и даем себе отчет в том, что это определение не отличается точностью.

Как свидетельствует таблица 8, основным мотивом работы является мотив материальный — заработок [1].

Почти 97% опрошенных сообщили, что в тот момент, когда будет утрачена работа, более всего ощутили бы отсутствие заработка. Помимо заработка как главного мотива из нескольких указанных ценностей отмечаются две: «чувство своей полезности» (девять женщин) и «работа, как таковая» (семь женщин).

Превалирование мотивов заработка над другими является очевидным и понятным: заработок является непосредственной целью профессиональной работы [2]. Превалирование мотива заработка над другими констатируется работницами на всех образовательных уровнях (см. таблицу 9), правда, работницы с образованием выше основного, а особенно с законченным средним чаще, чем работницы с основным образованием, указывают ценности вне заработка, связанные с работой. Кстати, эта зависимость отмечена и в других исследованиях, проведенных в Польше [3].

[1] Система расположения здесь иная, чем в таблице 5, в которой заработок находился почти в конце таблицы. Там речь шла о хорошем заработке, а здесь об утрате заработка вообще.

[2] Не следует, однако, смешивать материальный мотив с экономической необходимостью работы в целях заработка. Мотив заработка и экономическая необходимость работы — это два разных вопроса (*J. Piotrowski.* Praca zawodowa kobiety a rodzina. Warszawa, 1963, por rozdz. X).

[3] См., например, *J. Piotrowski.* Szczególne zagadnienia pracy zawodowej kobiet poza domem. — «Kobieta Współczesna». Warszawa, 1966. Характерный материал в этом отношении представляют работы: «Jaka jesteś rodzino?» — материалы конкурса «Życia Warszawy». Warszawa, 1963.

ТАБЛИЦА 10

ВОЗРАСТ И МОТИВЫ ТРУДА РАБОТНИЦ

Возрастные группы	Кол-во отвечающих	Из них % работниц, которые более всего ощутили бы утрату					
		заработка	чувства своей полезности	общества	работы, как таковой	уважения окружающих	участия в общественной жизни
До 25	58	91	31	34	17	17	9
31—40	97	97	34	24	27	19	12
51 год и выше	15	93	53	33	47	20	7

В проведенном нами исследовании заслуживают внимания два факта: 1) разница во мнениях работниц с основным и средним образованием невелика; 2) работницы, а особенно только с основным образованием, указывают в достаточно многочисленных случаях другие кроме заработка ценности труда, а также специфически личностные ценности, как «чувство своей полезности», «работа, как таковая», «уважение окружающих», «участие в общественной жизни» или «общество коллег и товарок». По-видимому, такое расположение ценностей, ради которых работают, соответствует изменению основных установок женщин относительно работы, возникновению отношения к работе не только как к источнику заработка, но и как к профессии, что предполагает стремление к непрерывности стажа.

Попробуем присмотреться к тем мотивам (ценностям) труда, которые указываются работницами помимо заработка. В таблице 10 в соответствии с возрастом представлена частотность общественных мотивов работы, таких, как «чувство своей полезности» и «работа, как таковая», причем не случайно в наиболее старшей группе эти ценности сильнее акцентированы.

Из 15 самых пожилых женщин 5 назвали вышеуказанные ценности более важными, чем заработок. Потребность в обществе наиболее слабо выражена среди женщин 31—40 лет, т. е. среди матерей с семьями, находящимися в фазе наибольшего развития.

Вместе с увеличением дохода семьи возрастает частота высказываний о том, что наиболее важной утратой были бы другие, не связанные с заработком ценности.

Женщины, удовлетворенные работой, в несколько раз чаще указывали каждый мотив труда вне заработка, нежели неудовлетворенные, однако иерархия мотивов вне заработка одинакова и для удовлетворенных, и для не удовлетворенных работой (таблица 11). Ни одна из работниц, не удовлетворенных работой, не указала утрату ценности вне заработка как основную; среди удовлетворенных 8% указали как основную утрату «свою полезность» и «работу, как таковую». Это позволяет допустить, что мнение работниц о роли внематериальных ценностей может быть показателем их отношения к профессиональной работе.

Дополнительным показателем отношения работниц к труду могут быть также их установки относительно повышения квалификации и их участия в общественной работе.

ТАБЛИЦА 11

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ И МОТИВЫ ТРУДА

Если бы перестала работать, более всего жалела бы	% ответов	
	Удовлетворенность работой вообще (общее кол-во = =190)	Неудовлетворенность работой (общее кол-во=21)
О заработке	97	100
О чувстве своей полезности	39	15
Об обществе сотрудников по работе	37	11
О работе, как таковой	25	11
Об уважении окружающих	23	5
Об участии в общественной жизни	15	5

Из исследований явствует, что лишь семь работниц продолжили образование, что свидетельствует о небольшой заинтересованности в повышении квалификации. Работницы объясняют это по-разному: избытком домашних обязанностей (32%), маленькими детьми (16%), возрастом (13%). Такими доводами нельзя пренебрегать, однако представляется, что наиболее важная причина незаконченности образования заключается в том, что оно не считается необходимым. Как видно из таблицы 2, на каждой должности встречаются работницы с разным уровнем образования. Возможно, что уровень основного образования является достаточным для того типа работ, которые выполняют исследованные работницы; об этом может свидетельствовать также низкая корреляция между образованием и заработками.

По-видимому, надлежащую квалификацию можно получить и в по-

ТАБЛИЦА 12

СТАЖ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ И УЧАСТИЕ В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СОВЕЩАНИЯХ, А ТАКЖЕ ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ РАБОТНИЦ К ОБЩЕСТВЕННЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ

Стаж работы	Кол-во женщин	Показатель принадлежности к организациям*				% принимающих участие в производственных совещаниях
		всего	партийным**	общественным***	комитетам****	
До 3 лет	106	1,3	0,028	1,21	0,066	22
3—6 лет	116	1,45	0,034	1,33	0,103	40
Свыше 6 лет	60	1,85	0,1	1,72	0,033	55
Всего	282*****	1,48	0,049	1,36	0,074	36

* Показатель получили в результате деления количества женщин, принадлежащих к организациям, на число женщин данной категории стажа.

** Польская объединенная рабочая партия и Объединенная крестьянская партия.

*** Профессиональный союз, Лига женщин, Общество друзей детей.

**** Родительские, жилищные комитеты и др.

***** Отсутствуют данные об одной работнице.

ТАБЛИЦА 13

ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ РАБОТНИЦ К ОБЩЕСТВЕННЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ СООТВЕТСТВЕННО ВОЗРАСТУ

Возрастная категория	Показатель принадлежности к организации	Возрастная категория	Показатель принадлежности к организации
18—20	1,0	41—50	1,65
21—25	1,17	51—55	1,67
26—30	1,52	56—60	1,5
31—40	1,59	60 лет и выше	1,0

рядке производственного обучения. Возможно также, что для лучшего выполнения работы необходимо иметь более серьезную школьную подготовку. Однако несомненно, что отсутствие стремления к повышению квалификации не может грозить утратой работы. Данные, касающиеся общественной активности работниц, отражает таблица 12. К партийной организации принадлежат 14 работниц, из них 13 к Польской объединенной рабочей партии; 243 являются членами профессионального союза, 141 — Лиги женщин, 24 — родительских комитетов, жилищных комитетов, Общества друзей детей. Однако в общем это членство является пассивным: во всех названных организациях женщины занимают только 35 руководящих постов, и то довольно скромных. Руководящие должности как в профессиональной работе, так и в организационной жизни занимают мужчины. Так, на заводе «Т», где женщины составляют 63% коллектива, в состав рабочего совета входят 15 женщин и 16 мужчин, а в президиум совета входят только 1 женщина и 8 мужчин.

Принадлежность к партийной организации находится в прямой зависимости от длительности стажа работы на данном предприятии. Эта зависимость подтверждается и по отношению к другим организациям.

Длительность стажа отчетливо проявляется и в участии в производственных совещаниях: работницы со стажем более высоким, чем шесть лет, участвуют в этих совещаниях более чем в 2 раза чаще, нежели работницы со стажем до трех лет. Чем продолжительнее стаж, тем сильнее связь с предприятием [1].

Более слабая связь наблюдается между принадлежностью к организации и возрастом работниц, что, вероятно, вытекает из связи возраста и стажа (см. таблицу 13).

Анализ данных, касающихся профессионального роста, взглядов на отрицательные и положительные стороны работы, установок относительно труда, мотивов работы и т. п., приводит к выводу, что совокупность работниц, являющихся предметом наших исследований, имеет в своем подавляющем большинстве позитивные установки относительно профессиональной работы, которая выступает, как правило, в качестве постоянной профессии. Не менее чем 80% принявших участие в ответах на во-

[1] Не наблюдается этого в соревновании, в котором участвовало только около 33% работниц, причем не удалось выявить никакой зависимости от стажа, возраста или образования. Возможно, что это обусловлено коллективным участием в трудовом соревновании. Отчетливо обозначается только более многочисленное участие в соревновании членов партии, так же как в производственных совещаниях и в общественной работе. Среди охваченных исследованием было 10 (3%) тех, кто в различное время внес какие-либо рационализаторские предложения (в том числе четыре коллективно).

прос о намерениях прекратить работу[1] изъявляли желание работать «вплоть до пенсии», много других указали на отдаленные сроки окончания профессиональной деятельности.

Существует, однако, небольшая группа работниц, не удовлетворенных настоящей работой, и еще меньшее число — не удовлетворенных работой вообще. Попытаемся рассмотреть данную группу работниц.

РАБОТНИЦЫ, НЕ УДОВЛЕТВОРЕННЫЕ РАБОТОЙ

Исследуя удовлетворенность работниц трудом, мы ставили перед ними два вопроса: удовлетворены ли они тем, что вообще работают, а также удовлетворены ли своей настоящей работой. Как следует из таблицы 4, было дано 49 ответов, утверждающих отсутствие удовлетворенности работой вообще и 12 — отсутствие удовлетворенности настоящей работой.

Работниц, которые одинаково не удовлетворены работой вообще и выполняемой в настоящее время, было только четыре. Они жалуются на очень плохие условия труда и тяжелые условия дома. Так, мать 31 года, имеющая девятилетнего сына, разведенная, жаловалась на несносные отношения в коллективе, кумовство и т. п. Она после того, как вышла замуж, долгое время вообще не работала; поступила на работу в результате семейного разлада. Другая, 33-летняя мать двоих детей (8 и 12 лет), также не работала в течение 6 лет после рождения первого ребенка; не любит свою слишком тяжелую работу на заводе. Третья, 35-летняя мать троих детей (в возрасте 9, 15 и 17 лет), начала работать лишь на 30-м году жизни. Четвертая, 25-летняя мать двоих детей (в возрасте 4 и 5 лет), не работала до 24 лет и начала работать лишь тогда, когда дети немного подросли. Жалуется, что ей очень тяжело и на работе, и дома, что она очень нервная и часто бьет детей.

Кроме того что эти работницы молодые и рано стали матерями, общее в их биографии заключается также в том, что в профессиональной работе у них были довольно продолжительные — по их возрасту — перерывы. Правда, в настоящее время они выражают уверенность, что будут уже работать «вплоть до пенсии», «до тех пор, пока не подрастут дети».

Другую категорию составляют не удовлетворенные (преимущественно ответившие «пожалуй не удовлетворены») только настоящей работой. Рассматривая этот коллектив женщин, можно отметить, что: а) все они имеют намерение работать «вплоть до пенсии»; б) все, за исключением одной, имеют образование выше основного (во всей выборке такой уровень образования имеют 4 работницы из 10); в) половина из них разведенные и отделившиеся (в целой выборке таких около 10%).

Если говорить об источнике установок этих женщин, наиболее важным представляется уровень их образования: они предпринимали попытки получить среднее образование, в одном случае даже высшее, однако эти намерения не осуществились. По-видимому, причину неудовлетворенности настоящей работой надо искать в том, что не были реализованы их жизненные планы[2].

Наиболее многочисленная, состоящая почти из 50 лиц, группа (в кото-

---

[1] 70% всей выборки.

[2] Женщины, не удовлетворенные настоящей работой, группируются главным образом среди зарабатывающих от 1,5 — до 2 тыс. злотых в месяц (следовательно, выше среднего заработка), что может быть связано с уровнем их образования, в общем выше основного.

рой 90% замужних) — это не удовлетворенные и «пожалуй не удовлетворенные» работой вообще. «Пожалуй не удовлетворенных» больше. Свою неудовлетворенность они формулируют следующим образом: «хотела бы не работать, но должна», «хотела бы оставаться дома, чтобы смотреть за детьми». Этой установке среди подавляющего большинства работниц сопутствует, впрочем, решительно позитивная оценка настоящей работы, как и сознание, что в их жизни работа есть уже нечто постоянное. В своем большинстве они утверждают, что будут работать «вплоть до пенсии», некоторые — «пока не подрастут дети». В двух случаях дан более короткий срок: пока муж не закончит учение, из чего, впрочем, не следует, что тогда они действительно оставят работу.

В группе женщин не удовлетворенных либо пожалуй не удовлетворенных работой вообще информация о намерении продолжить работу вплоть до пенсии снабжена часто комментарием, что «нет условий, чтоб оставить работу» [1]. Однако сетованию на то, что «муж сам не справляется, не обеспечивает семью», во многих случаях сопутствует информация о том, что они имеют такой телевизор, стоимость которого почти равна годовому заработку работницы. Как следует из этого, необходимость работы вызвана потребностями, значительно превышающими элементарные.

Из исследования видно, что не удовлетворенные работой женщины в своих действительных стремлениях, касающихся продолжения работы, не отличаются от своих коллег, удовлетворенных работой. Итак, не находит подтверждения наша предварительная рабочая гипотеза, будто неудовлетворенности женщин работой будет сопутствовать ощущение временности выполняемой работы. Кроме того, нельзя ожидать какой-либо существенной разницы в организации домашних дел замужних женщин, как удовлетворенных, так и не удовлетворенных работой.

ДОМАШНЕЕ ХОЗЯЙСТВО ИССЛЕДУЕМЫХ РАБОТНИЦ

При анализе организации домашнего хозяйства работниц мы ограничимся следующими вопросами: а) оснащение домашнего хозяйства бытовыми приборами; б) влияние заработков замужней женщины на материальное положение семьи и на решение денежных вопросов в семье; в) участие других членов семьи в домашних работах; г) организация питания; д) уход за детьми; е) стирка белья.

Оснащение домашнего хозяйства бытовыми приборами. Все исследуемые работницы имеют детей, причем свыше половины из них имеют детей дошкольного возраста. Только 16% работниц имеют более двух детей. Довольно часто (около $^1/_3$ случаев) семьи состоят из трех поколений. Если учесть лиц, проживающих совместно с работницами, то семьи следует классифицировать следующим образом [2]:

---

[1] В некоторых случаях анализ ответов позволяет утверждать, что неудовлетворенность работой является временной, вызванной, например, тем, что имеют маленьких детей, трудностью обеспечить заботу о них. В нескольких анкетах прямо говорится, что, если бы поблизости находились ясли или детский сад, неудовлетворенность работой отпала бы.

[2] Семья из трех поколений — это старики, их дети и внуки. Полная семья — это муж, жена и дети. Неполная семья — это мать и дети (в такой семье могут быть родственники), но без мужа. Кроме того, в 10% семей живут дальние родственники, братья или сестры и др.

Семьи	В два поколения	В три поколения	Всего
Полные	60,0	26,0	86,0
Неполные	10,0	4,0	14,0
Итого	70,0	30,0	100,0

В семьях из трех поколений работница и ее семья часто живут у своих родителей или у родителей мужа, т. е. у них нет собственной квартиры. С родителями жены живут 10% семей, с родителями мужа—9%. Итак, здесь не наблюдается преобладания ни патрилокальных, ни матрилокальных порядков.

Только 72% семей имеют самостоятельное жилье. Относительно лучшие жилищные условия есть у работниц средней возрастной группы в 31—40 лет (90% имеют собственную квартиру), т. е. у тех, кто уже завершил самый трудный период становления дома. Зато среди самых молодых работниц (до 25 лет) собственное жилье имеет только половина (26% живут вместе с родителями). Итак, в наиболее тяжелых жилищных условиях живут семьи, у которых есть самые маленькие дети. Вопреки распространенному мнению о помощи бабушек даже совместное проживание с матерью или свекровью часто не обеспечивает ухода за детьми, так как бабушка может тоже работать или очень слаба, чтобы систематически заниматься внуками.

В 78% семей, состоящих из трех поколений, ведется общее домашнее хозяйство, причем в четырех из пяти случаев тяжесть его ложится на работницу. Причем это усугубляется недостаточным оснащением домашнего хозяйства различными удобствами: более 97% квартир имеет электричество, но только 74% — водопровод, 70% — благоустроенную уборную, 60% — ванную, 50% — газ и 38% — центральное отопление [1].

Самой распространенной бытовой машиной является (как это видно из таблицы 14) стиральная машина. Швейных машин в 2 раза меньше, нежели стиральных, пылесосов — в 3 раза меньше, холодильников — в 4 раза меньше. Это понятно, потому что с помощью стиральной машины выполняется самая трудоемкая домашняя работа. Однако имеет значение и более низкая стоимость стиральной машины по сравнению с холодильником.

С точки зрения организации дома и облегчения труда женщины можно было предположить большую распространенность пылесоса и холодильника, чем телевизора. В действительности же в лучше всего оборудованных домашних хозяйствах, принадлежавших женщинам 32—40 лет, наблюдается следующая картина: 86% хозяйств имеют стиральную машину, 51% — швейную машину, 21% — холодильник, а телевизоры имеют 71% хозяйств. Домашние же хозяйства более молодых женщин (до 25 лет) оснащены холодильниками всего лишь на 5%, 27% из них имеют швейную машину, 55% — стиральную машину и 50% — телевизор. Следовательно, телевизор стал предметом первой необходимости, опередив машины бытового назначения. Представление об уровне оснащенности бытовой техникой в зависимости от возраста работниц дает таблица 15.

Как следует из таблицы 16, число машин бытового назначения не зависит ни от их назначения в хозяйстве, ни от их стоимости (по оценкам самих женщин).

---

[1] Это объясняется тем, что более 25% работниц живут под Варшавой, в деревнях или поселках городского типа.

ТАБЛИЦА 14

ОСНАЩЕНИЕ ДОМАШНИХ ХОЗЯЙСТВ БЫТОВОЙ ТЕХНИКОЙ И ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИЦ

Вид бытовой техники	Кол-во семей	Общий %	Семьи работниц с образованием	
			основным	выше основного
Бытовая техника				
Стиральная машина	216	77	76	78
Швейная машина	108	38	37	39
Пылесос	84	30	22	41
Холодильник	46	16	12	22
Электрополотер	20	7	6	13
Предметы культурного назначения				
Радиоприемник	259	91	89	86
Телевизор	172	61	56	66

Если не считать стиральной машины, то хозяйство работниц с основным образованием менее оснащено техникой, нежели работниц, имеющих образование выше основного. Более высокий образовательный уровень является фактором, влияющим на модернизацию домашнего быта. Однако возможно, что образование обеспечивает более высокий материальный уровень, что сказывается и на технической оснащенности домашнего хозяйства. Степень насыщенности домашнего хозяйства бытовыми машинами и предметами культурного назначения растет по мере увеличения дохода семьи на одного человека (см. таблицу 17). Интересно отметить стабилизацию оснащенности дома при доходах свыше 1 тыс. злотых на члена семьи.

Принимая во внимание прямую зависимость между доходом в семье на одного человека и техническим оснащением домашнего хозяйства, можно утверждать, что труд женщины, содействуя росту этого дохода, положительно влияет на приобретение современного оборудования. Для подтверждения этого необходимо рассмотреть оснащенность домашнего хозяйства неработающих женщин, в том числе тех женщин, которые никогда не работали, но у нас нет таких данных.

ТАБЛИЦА 15

БЫТОВАЯ ТЕХНИКА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВОЗРАСТА ЖЕНЩИН

Возраст	Кол-во бытовых машин в среднем		
	всего	облегчающих домашний труд	культурного назначения
До 25	2,6	1,3	1,3
26—30	3,2	1,7	1,5
31—40	3,5	1,9	1,6
41—50	3,2	1,7	1,5
51 год и старше	2,7	1,5	1,2

ТАБЛИЦА 16

ОЦЕНКА СТЕПЕНИ НЕОБХОДИМОСТИ БЫТОВОЙ ТЕХНИКИ, А ТАКЖЕ ТЕХНИКИ КУЛЬТУРНОГО НАЗНАЧЕНИЯ

Вид бытовой техники	% женщин, считающих данную технику наиболее необходимой	% имеющих данную технику	Расположение по величине % в соответствии с	
			необходимостью	наличием
Стиральная машина	86,5	76,6	1	2
Холодильник	43,4	16,3	2	6
Пылесос	31,0	29,7	3	5
Швейная машина	29,0	38,2	4	4
Телевизор	26,0	60,8	5	3
Электрополотер	20,0	7,1	6	7
Радиоприемник	11,6	91,5	7	1

Отчетливо наблюдается корреляция, хотя и незначительная, между технической оснащенностью домашнего хозяйства и удовлетворенностью женщин трудом. Точно так же проявляется она между удовлетворенностью мужа работой жены и степенью оснащенности дома бытовой техникой (см. таблицы 18 и 19). Как правило, домашнее хозяйство женщин, удовлетворенных трудом, лучше оснащено бытовыми машинами. Исключение составляют лишь швейные машины, чаще встречающиеся в доме женщин, которые не удовлетворены своим трудом.

Участие других членов семьи в домашней работе. Заработок жены оказывает существенное влияние на достаток в доме и считается необходимым для удовлетворения потребностей семьи. В нашем образце из 239 замужних работниц 34 зарабатывают больше, чем муж, 16 — столько же. Эти работницы составляют 21% от всего количества исследуемых (см. таблицу 20). Значительное большинство мужей (74) имеют заработок, ненамного превышающий заработок жены [1].

Участие жен в финансировании расходов по дому возрастает, если принять во внимание не заработки, а ту часть, которую каждый из супругов отдает в дом. Зарабатывают приблизительно столько же, сколько и муж, или чуть больше 50 работниц, а отдают на ведение хозяйства столько же денег, сколько и муж, или даже больше 63 работницы.

ТАБЛИЦА 17

ДОХОД НА КАЖДОГО ЧЛЕНА СЕМЬИ И ОСНАЩЕННОСТЬ ДОМАШНЕГО ХОЗЯЙСТВА СОВРЕМЕННОЙ ТЕХНИКОЙ

Ежемесячный доход на одного члена семьи (в злотых)	Кол-во машин на семью (средний показатель)		
	всего	бытовых	культурного назначения
До 600	2,4	1,1	1,3
601—800	2,5	1,2	1,3
801—1000	3,0	1,6	1,4
1001—1300	3,5	1,9	1,6
1301—1500	3,5	1,9	1,6
1501 и больше	3,5	1,9	1,6
Итого	3,2	1,7	1,5

[1] Указываемые в интервью цифры доходов, вероятно, не совсем точные. Мы допускаем, что они ниже действительных. Однако выборочная проверка и наш опыт позволяют нам думать, что в этом занижении доходов сохраняется определенная пропорция. Это с уверенностью можно сказать и о соотношении доходов мужа и жены.

ТАБЛИЦА 18

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТНИЦ ТРУДОМ И ОСНАЩЕННОСТЬ ДОМАШНЕГО ХОЗЯЙСТВА

Удовлетворенность трудом	Кол-во работниц	% женщин, имеющих				
		стиральную машину	телевизор	холодильник	пылесос	швейную машину
Удовлетворенные, пожалуй удовлетворенные	233	78,5	63,5	18,5	29,6	37,3
Пожалуй неудовлетворенные, неудовлетворенные	46*	69,6	52,2	6,5	30,4	43,4

* Отсутствуют данные о четырех лицах.

ТАБЛИЦА 19

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ МУЖА РАБОТОЙ ЖЕНЫ И ОСНАЩЕННОСТЬ ДОМАШНЕГО ХОЗЯЙСТВА СОВРЕМЕННОЙ ТЕХНИКОЙ

Отношение мужа к работе жены	Кол-во работниц	% замужних женщин, имеющих				
		стиральную машину	телевизор	холодильник	пылесос	швейную машину
Доволен, пожалуй доволен	140	80,7	67,8	22,1	35,7	38,6
Безразличен *	66	75,7	65,1	13,6	28,8	40,9
Скорее недоволен и недоволен	29**	69,0	58,6	20,7	31,0	44,8

* «Должен мириться с этим», «и да, и нет» и т. п.
** Отсутствуют данные о четырех лицах.

Наше исследование не подтверждает полностью тезиса о том, что работающие замужние женщины реже самостоятельно решают вопрос о текущих расходах, чем неработающие замужние женщины. Но мы пришли к выводу, что при решении вопросов, связанных с крупными тратами, наблюдается прямо противоположная картина.

В нашем образце вопрос о крупных тратах самостоятельно решают 100 женщин, в 121 семье такое решение принимается супругами совместно, а в 12 случаях эти вопросы решаются мужем [1].

[1] Мы, к сожалению, знаем слишком мало о том, как решаются все эти вопросы. Возможно, какое-то представление об этом дает оснащенность квартир бытовыми машинами. На фоне очень большого процента более серьезных вопросов, которые, как заявляют сами женщины, они решают самостоятельно (даже если не понимать это их заявление буквально), нас должно поразить то, что в домах наших работниц чаще встречается телевизор, нежели машины бытового назначения.

ТАБЛИЦА 20

СООТНОШЕНИЕ ЗАРАБОТКОВ МУЖА И ЖЕНЫ, РЕШЕНИЕ О ЗАТРАТАХ В СЕМЬЕ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ЖЕНЫ ТРУДОМ

Жена зарабатывает	Всего		% женщин, которые сами решают вопрос о крупных затратах	% женщин, которые сами решают вопрос о текущих расходах	% женщин, удовлетворенных работой вообще
	Общее кол-во= =239	%			
Больше мужа	34	14,6	52,9	82,2	82,4
Меньше мужа	183	78,5	41,5	86,9	82,5
Меньше мужа на 1 тыс. злотых и более	45	19,3	51,1	80,0	93,2
Меньше мужа в пределах 1 тыс. злотых	138	59,2	38,4	89,1	82,1
Столько же, сколько муж	16	6,9	37,5	81,3	75,0
Всего	233*	1 000	42,9	86,7	83,8

* Отсутствуют данные о шести лицах.

Процент жен, самостоятельно решающих вопрос о больших расходах по дому, значительно выше в тех семьях, где жены зарабатывают больше мужей (53% — если жена зарабатывает больше мужа, 41% — если она зарабатывает меньше мужа). Но если учесть дополнительно переменную величину той разницы, которая создается между заработком мужа и жены, то оказывается, что процент жен, самостоятельно решающих вопрос о крупных расходах, значительно выше в тех семьях, где эта разница больше (превышает 1 тыс. злотых), нежели там, где она меньше (см. таблицу 20). Нам кажется, что здесь проявляется закономерность, которая объясняется, может быть, более высоким уровнем благосостояния в таких семьях, где муж зарабатывает значительно больше жены. Но в таких семьях муж занят больше жены, кроме того, деньги на крупные расходы часто берутся за счет экономии на текущих, более мелких расходах, распоряжается которыми жена.

И в этом случае, когда речь идет о текущих расходах, отмечается, хотя и не очень часто, факт, что женщины, зарабатывающие меньше мужа, в большей степени самостоятельно решают вопрос о текущих расходах, чем женщины, которые зарабатывают больше. И здесь выступает значение той разницы между заработком мужа и жены, которое обнаружилось в крупных тратах (однако, влияние этой разницы обратное). Вообще в нашем исследовании поражает высокий процент работающих женщин (202 из 239), которые самостоятельно распоряжаются текущими расходами по дому. Кстати, на основе данных по этому вопросу можно сделать вывод о степени участия мужей в домашней работе, так как наиболее популярной формой является помощь при закупках (следовательно, участие в расходах).

Одновременно с высоким процентом женщин, принимающих самостоятельные решения о текущих расходах, мы отмечаем малое участие мужей в домашних работах.

ТАБЛИЦА 21

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОМАШНИХ ОБЯЗАННОСТЕЙ В СЕМЬЕ

Вид работы	% лиц, выполняющих эти обязанности			
	Сама жена	Сам муж	Вместе	Другие
Ведение хозяйства				
1. Покупка продуктов	61,1	2,8	19,1	17,0
2. Приготовление завтрака	57,7	10,2	18,0	14,1
3. Приготовление обеда	67,2	1,4	15,9	15,5
4. Уборка и мытье посуды	9,5	17,3	38,9	34,3
5. Генеральная уборка	31,8	11,7	38,9	17,6
6. Мелкий ремонт	21,9	67,1	1,1	9,9
7. Оплата счетов	45,2	31,1	11,7	12,0
8. Стирка и глажение	63,4	1,8	20,5	13,4
Уход за ребенком				
9. Купание, одевание и кормление	71,7	1,8	15,2	11,3
10. Отводит в ясли и забирает домой	76,3	7,1	10,2	6,4
11. Посещение школы и детского сада	72,5	11,3	15,5	0,7
12. Помощь в приготовлении уроков	74,6	13,4	9,2	2,8

В большинстве семей не только уход за детьми, но и все другие домашние работы (за исключением мелкого ремонта в доме) лежат на плечах женщины. Лишь при некоторых домашних работах (уборка, мытье посуды, генеральная уборка) женщины получают какую-то помощь от других членов семьи (таблица 21). В 80% семей мужья выполняют небольшой ремонт по дому. Затем они чаще всего участвуют в оплате счетов за коммунальные услуги, помогают в уборке и мытье посуды. Только в 2% семей отец сам одевает и кормит детей, стирает и гладит, и только в 1% семей он сам готовит обеды.

Другие члены семьи, главным образом мать или свекровь, помогают работнице в ведении домашнего хозяйства больше, чем муж, однако в работах по уходу за детьми роль мужа возрастает. Но большинство исследуемых нами семей живут самостоятельно, и в этих условиях очень большое значение приобретает помощь мужа.

Итак, участие мужа в домашних работах осуществляется на основе традиций: когда эти работы считаются обязанностью жены, которой муж помогает, но не разделяет их с ней. Степень этого участия зависит от некоторых переменных. Например, оказывается, что в более молодых рабочих семьях больше мужей помогают своим женам, особенно в уборке квартиры и мытье посуды [1]. По мере увеличения возраста работниц их мужья все реже самостоятельно убирают квартиру и моют посуду и все реже помогают жене в этой работе (см. таблицу 22). В возрасте до 25 лет имеется 63% женщин, довольных помощью мужа, а в возрасте от 41 года

[1] При анализе таблицы 22 в качестве показателя помощи мужа в домашней работе мы пользовались данными о его участии в уборке квартиры и мытье посуды.

ТАБЛИЦА 22

ВОЗРАСТ ЖЕНЫ И ПОМОЩЬ МУЖА В ДОМАШНЕЙ РАБОТЕ

Возраст	% мужей, которые самостоятельно убирают и моют посуду	% мужей, которые помогают жене в уборке и мытье посуды	Всего
До 25 лет	40,1	47,7	87,7
26—30	16,0	62,0	78,0
31—40	19,5	51,9	71,4
41 год и старше	16,0	39,1	55,1
Всего (в среднем)	20,9	44,8	65,7

и старше таких женщин всего 48%. Точно так же с возрастом увеличивается процент недовольных помощью мужа (соответственно 17 и 25).

Мужья, довольные работой жен, чаще убирают и моют посуду самостоятельно и помогают женам в этой работе, чем те мужья, которые недовольны. Итак, согласие на работу жены является тем фактором, который приводит к новому разделению домашних обязанностей, т. е. позволяет лучше приспособиться к новой ситуации (см. таблицу 23).

Интересно отметить, что в семьях из двух и трех поколений мужья также часто самостоятельно убирают квартиру и моют посуду (20%). Кроме того, 30% мужей в семьях из трех поколений помогают своим женам убирать квартиру и мыть посуду (в семьях из двух поколений — 48%). Это говорит о том, что совместное проживание с матерью или свекровью не очень освобождает супругов от выполнения домашней работы.

В том, что супруг помогает или не помогает своей жене по хозяйству, вероятно, играют роль такие факторы, как господствующие в данной семье модели ролей, дополнительные занятия мужа, структура семьи и т. п.[1]

Из исследуемых нами качеств наиболее четкая корреляция наметилась между помощью мужа по хозяйству и его удовлетворенностью работой жены. По-видимому, удовлетворенность работой жены в какой-то степени отражает уже новую установку мужа по отношению к профессиональной активизации женщин. Определенные элементы нового появляются и в установках женщин, большинство которых (55%) высказали точку зрения, что муж должен заниматься домашним хозяйством («у него точно такие же руки, как и у женщины»), и, кроме того, около 20% женщин заявили, что

ТАБЛИЦА 23

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ МУЖА РАБОТОЙ ЖЕНЫ И ЕГО ПОМОЩЬ В УБОРКЕ И МЫТЬЕ ПОСУДЫ

Мужья	Число мужей	% мужей, самостоятельно делающих уборку и моющих посуду	% мужей, помогающих женам убирать и мыть посуду
Довольные и скорее довольны работой жен	143	26,0	66,0
Смирившиеся с фактом	60	16,7	59,4
Недовольные работой жены	30	15,8	37,0

[1] Не отмечается никакой связи между образованием жены и помощью мужа в домашнем хозяйстве.

ТАБЛИЦА 24
ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЕДОВ И ВОЗРАСТ РАБОТНИЦ

Возраст	Кол-во исследуемых	% семей, обедающих		
		дома	дома и вне его	вне дома
До 25	58	58,6	28,0	13,4
26—30	69	56,5	34,8	8,7
31—40	97	87,7	8,2	4,1
41 год и выше	58	84,5	13,7	1,8
Всего	282*	73,8	20,2	6,0

* Отсутствуют данные об одном лице.

муж должен и самостоятельно заниматься домашними делами, и помогать жене. Но, по мнению 15% работниц, мужа не следует перегружать домашней работой, поскольку это женское дело.

Приготовление пищи. По данным таблицы 21, завтрак готовят 58% исследуемых работниц, 18% работниц делают это совместно с мужем. В 10% семей завтрак готовит муж, а в 14% — кто-либо еще. Возможно, что среди 18% случаев совместного приготовления завтрака есть и такие ситуации, когда каждый сам готовит себе завтрак. Когда же завтрак готовит муж, могут встретиться и такие обстоятельства, когда жена вообще не завтракает (с подобными фактами мы встречались в наших анкетах).

Однако завтрак — вещь относительно простая. Более сложным и трудным является приготовление обеда вместе с покупкой продуктов. 80% работниц производят покупки или самостоятельно (61%), или совместно с мужем (19%). Приготовлением обедов занимаются 83% женщин. Преобладающее большинство семей пользуется домашними обедами (94%) или потому, что поблизости нет хороших столовых, или потому, что обеды в столовой обходятся дороже.

Форма организации обедов в значительной степени зависит от возраста работницы. Молодые семьи чаще обедают вне дома. Конечно, это зависит от структуры семьи и прежде всего от возраста детей. Как видно из таблицы 24, более 40% работниц в возрасте до 30 лет обедают вне дома или дома лишь время от времени. Таких семей, в которых дети питаются вне дома, а родители дома, в нашем образце 15%. Это объясняется возрастом детей, которые обедают в яслях, детских садах, а иногда в школе. В 5% случаев дети обедают дома (чаще с бабушкой), а родители вне дома. Только в 6% случаев все домашние питаются вне дома. При этом характерно, что больше всего довольны такой организацией обедов женщины (14 из 17, т. е. почти 83%), которые обедают вне дома. Конечно, эти цифры невысоки, но их подкрепляют довольно часто высказываемые пожелания относительно дальнейшего развития сети предприятий общественного питания. Многие работницы хотели бы освободиться от необходимости готовить обеды дома. Те работницы, семьи которых обедают дома, на 66% удовлетворены такой системой питания. Но очень часто это удовлетворение носит весьма сомнительный характер, так как работница утверждает в то же время, что «обеды в столовых дороги и невкусны».

Стирка белья. Использование предприятий бытовых услуг здесь встречается еще реже, чем посещение предприятий общественного питания. Это видно из таблицы 25.

Работницы в минимальной степени пользуются услугами прачечной. 90% работниц стирают дома постельное белье и 96% — все белье. Основная причина такого положения заключается в том, что в прачечных «плохо

ТАБЛИЦА 25

СТИРКА БЕЛЬЯ

Способ стирки	Постельное белье (в %)	Остальное белье (в %)
Дома со стиральной машиной	66,3	69,5
Дома без стиральной машины	16,7	18,7
Дома и в прачечной	1,4	3,5
В прачечной при доме	5,7	4,5
Отдает в прачечную или прачке	7,8	2,4
Другой способ	2,1	1,4
Всего	100,0	100,0

стирают и дорого берут», и только 20 работниц из 283 указали на то, что у них нет прачечной поблизости.

Так как группа работниц, пользующихся услугами прачечных, очень мала, здесь трудно говорить о какой-либо структуре внутри этой группы. Тем не менее следует заметить, что женщины с образованием выше основного отдают в прачечную постельное белье (11%) более чем в 3 раза чаще, нежели работницы с основным образованием (3%).

Уход за детьми. Многие матери страдают оттого, что, работая, они не могут в достаточной степени заниматься своими детьми. На это часто жалуются женщины, работающие в вечернюю смену. Нередко матери думают, что плохие успехи детей в школе объясняются их недостаточным присмотром за детьми. Формы ухода за детьми во время рабочего дня матери зависят от возраста детей (см. таблицы 26 и 27).

Из числа детей в возрасте до одного года только один содержится в яслях, почти половина этих детей находится под присмотром бабушек. За

ТАБЛИЦА 26

ФОРМА УХОДА ЗА ДЕТЬМИ И ОЦЕНКА ЭТИХ ФОРМ РАБОТНИЦАМИ

Возраст детей	Форма ухода: Ясли, детский сад, группа продленного дня в школе*		Родители попеременно		Бабушки		Домашняя работница		Соседи		Старшие братья и сестры		Дети остаются сами		Другие		Общее кол-во детей	
	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б
0—1	1	1	4	—	7	—	3	1	—		—	—	—	—	1	1	16	3
1—3	19	4	3	3	18	1	2	1	3	—	—	—	—	—	—	—	45	9
3—7	58	9	6	3	14	1	2	2	3	1	1	—	4	4	1	—	89	20
7—14	19	8	29	2	20	6	3	—	2	—	9	—	109	53	—	—	191	69
Всего	97	22	42	8	59	8	10	4	8	1	10	—	113	57	2	1	341	101

* Для детей до 3 лет — ясли; 3—7 — детский сад; старше 7 лет — группа продленного дня в школе; а) — общее число детей, пользующихся этой формой ухода; б) — общее число детей, матери которых недовольны такой формой ухода.

ТАБЛИЦА 27
ПРОЦЕНТ ДЕТЕЙ, ПОЛЬЗУЮЩИХСЯ РАЗЛИЧНЫМИ ФОРМАМИ УХОДА ПО ВОЗРАСТАМ

Возраст детей	Кто занимается детьми								Общее кол-во детей
	Ясли, детский сад, группа продленного дня*	Родители попеременно	Бабушки	Домашняя работница	Соседи	Старшая сестра и братья	Остаются одни	Другие	
0—1	6,3	25,0	43,7	18,7	—	—	—	6,3	100,0
1—3	42,2	6,7	40,0	4,4	6,7	—	—	—	100,0
3—7	65,3	6,7	15,7	2,2	3,4	1,1	4,5	1,1	100,0
7—14	9,9	15,2	10,5	1,6	1,0	4,7	57,1	—	100,0
Всего	28,5	12,3	17,3	2,9	2,3	2,9	33,2	0,6	100,0

* См. сноску к таблице 26.

детьми в возрасте одного — трех лет почти также часто ухаживают бабушки. Однако дети этого возраста уже чаще посещают ясли.

Детский сад — самая популярная и в высшей степени удовлетворяющая матерей форма ухода. В то время как яслями матери бывают недовольны в 25% случаев, количество случаев недовольства детским садом падает до 15%. Более того, матери считают, что помимо того, что в детском саду присматривают за ребенком в рабочее время, здесь ребенок правильно развивается. Процент матерей, удовлетворенных детским садом, даже выше, чем процент довольных уходом за детьми бабушек.

Детским садом пользуется 66% детей в возрасте трех — семи лет, яслями — 33% детей в возрасте до трех лет, группой продленного дня в школе — всего 10% школьников [1].

В итоге можно сказать, что детскими учреждениями пользуется большинство, если считать только детей дошкольного возраста, но если учитывать всех детей в возрасте до 14 лет, то их явное меньшинство — 28,5%.

Следовательно, большинство работниц организуют присмотр за детьми в рамках дома и своей семьи. Самая многочисленная группа старших детей (7—14 лет) остается дома без присмотра, самостоятельно. Очень многих родителей такое положение не удовлетворяет. Наиболее распространенной формой ухода за детьми является присмотр бабушек и дедушек (родителей мужа или жены) [2] или самих родителей, работающих в разные смены. Несмотря на то что женщины чаще всего высказываются за работу в утреннюю смену, в данной конкретной ситуации они используют работу в две смены для того, чтобы обеспечить уход за ребенком.

Может оказаться, что работа родителей в разных сменах не содействует укреплению семьи. Однако большинство женщин (76%) считают, что такая система укрепляет связь отца с ребенком, и позитивно оценивают эту форму присмотра за детьми.

[1] Если считать семьями, то детским садом пользуются около половины, а яслями — около 20% матерей, имеющих детей соответствующего возраста.
[2] Следует обратить внимание на то, что только 17% детей находятся под присмотром бабушек и дедушек.

ТАБЛИЦА 28

МНЕНИЕ О СОЧЕТАНИИ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ С РАБОТОЙ И КОЛИЧЕСТВО ДЕТЕЙ

Кол-во детей	Кол-во работниц, давших ответы на вопросы	Работницы, для которых сочетание семейных обязанностей с работой			
		очень тяжело	тяжело	сносно	нетрудно
1	129	12,4	17,8	53,5	16,3
2	102	18,6	25,5	39,2	16,7
3 и больше	45	33,3	26,7	28,9	11,1
Всего	276	18,1	22,1	44,4	15,4

Все работницы, которые имеют домработницу, довольны ее уходом за детьми, довольны, вероятно, еще и потому, что благодаря этому им меньше приходится заниматься и домашними делами. Но таких случаев у нас только 8.

Из таблицы 26 видно, сколько работниц не удовлетворено различными видами ухода за детьми. Заслуживает внимание большой процент недовольных группами продленного дня в школе (более 40). Анкетный материал содержит много критических замечаний по этому поводу. В анкетах женщины объясняют, почему они не отдают своих детей в группу продленного дня.

Сочетание профессиональных и домашних обязанностей. Приспособленность домашних условий наших работниц к той ситуации, которая создается их профессиональным трудом, не является удовлетворительной, хотя и можно говорить об уже начинающих складываться новых отношениях. Бытовые учреждения оказывают им очень небольшую помощь, услуги их часто плохого качества. Помощь самого промышленного предприятия тоже очень скромная. А ведь многие работницы хотели бы пользоваться этой помощью, если бы она была более доступной и лучшего качества [1]. Так, например, можно было бы на предприятии организовать пункты по закупке продовольственных товаров, обеспечить большее количество путевок в детские лагеря и дома отдыха. Популярность последнего требования опровергает мнение о том, что рабочие неохотно используют путевки.

Сочетание обязанностей по дому с работой на производстве для многих женщин представляет большие трудности, за исключением тех, кому помогают по дому матери и свекрови, живущие вместе с ними (около 45%); 20% таких женщин имеют уже взрослых детей, около 30% — детей в возрасте 12—18 лет, которые требуют уже меньше внимания со стороны матери. Остальные женщины отдают своих детей в детский сад. И только в одном случае за четырехмесячным ребенком попеременно ухаживают родители. Однако в целом для большинства женщин сочетание домашней и профессиональной работы является сносным (44%) или нетрудным (15%) (см. таблицу 28).

[1] Яслями при предприятии хотели бы пользоваться 10 работниц, а организованными при предприятии детскими садами — 33 работницы. В настоящее время при исследуемом нами предприятии нет ни яслей, ни детского сада.

31 Заказ № 412

ТАБЛИЦА 29

СОЧЕТАНИЕ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ С ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РАБОТОЙ И ОТНОШЕНИЯ С МУЖЕМ

Сочетание домашней и профессиональной работы	% хороших и плохих отношений с мужем	
	Хорошие	Плохие
Очень трудно	52,5	10,0
Трудно	62,5	7,1
Сносно	74,5	2,8
Нетрудно	81,0	0,0

Трудности сочетания семейных обязанностей с работой ощущаются тем сильнее, чем больше детей в семье. На трудности такого характера жалуются 30% работниц, имеющих одного ребенка и 60% — с тремя детьми.

Тяжесть сочетания этих двух видов обязанностей в какой-то степени зависит от того, насколько хороши или плохи отношения между супругами (см. таблицу 29).

В группе работниц, которым труднее всего сочетать домашние и производственные обязанности, больше всего случаев плохих взаимоотношений между супругами. И наоборот, у тех, у кого сочетание таких обязанностей не представляет трудностей для женщины, относительно больше случаев хороших отношений с мужем.

Исследуемые нами работницы очень часто испытывают чувство утомления. Это отмечают почти 80% женщин, что в 2 раза превышает процент женщин, которые признали трудным сочетание домашних и производственных обязанностей. Степень утомляемости находится в явной зависимости от количества детей. Среди матерей, имеющих троих детей, более 90% часто чувствуют себя утомленными, из матерей с одним ребенком — 74%.

Несмотря на явную зависимость степени утомляемости от количества детей, женщины в общем не указывают на детей как на источник утомления. Лишь 11% матерей упоминают в этой связи детей. Сравните это количество с 41% женщин, которые источником утомления считают работу на производстве, 37% — различные домашние дела, 24% — покупку продуктов.

Как вытекает из таблицы 30, работницы тем меньше ощущают усталость, чем больше им нравится работа, чем более они удовлетворены помощью мужа в домашних делах, чем меньше у них детей и чем моложе они сами. В этом последнем случае дело, по-видимому, не только в том, что молодые женщины меньше устают, а в том, что молодые матери чаще пользуются помощью третьих лиц и с маленькими детьми легче, особенно при наличии яслей и детского сада.

ТАБЛИЦА 30

УТОМЛЯЕМОСТЬ И РАЗЛИЧНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СЕМЕЙНОГО ПОЛОЖЕНИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ НА РАБОТЕ

Ощущение усталости	% работниц, жалующихся на определенную степень усталости				
	довольных работой	довольных помощью мужа	имеющих только одного ребенка	в возрасте до	
				30 лет	25 лет
Часто	65	50	44	42	19
Редко	78	69	54	54	24
Отсутствует	86	86	72	72	43

ТАБЛИЦА 31
ЧУВСТВО УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ И РАЗЛИЧНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ПОЛОЖЕНИЯ НА РАБОТЕ И В СЕМЬЕ

Где чувствует себя лучше, спокойнее	% исследуемых женщин						
	всего*	довольных тем, что работают	имеющих с мужем хорошие отношения	довольных помощью мужа по дому	имеющих образование выше основного	в возрасте до	
						30 лет	25 лет
На работе	52	83	48	48	42	51	23
Дома	45	81	67	62	38	45	21

* Для 3% женщин «безразлично».

Но все же, если говорить в общем, домашние обязанности и уход за детьми отнимают очень много времени и сил. Преобладающее большинство работниц (70%) в качестве основной причины утомляемости назвали невозможность все успеть сделать. Подтверждение этому мы находим в ответах работниц на вопрос «Где вы себя чувствуете лучше: дома или на работе?». Из 269 работниц более половины (52%) ответили, что они лучше чувствуют себя на работе, 45% лучше чувствуют себя дома, а 3% женщин не дали определенного ответа. Таблица 31 содержит некоторые дополнительные данные по этому поводу.

Какие же возможности видят работницы для улучшения своего положения?

В преобладающем большинстве (207 из 283) они не смогли ответить на данный вопрос. Остальные перечислили следующие требования: улучшение условий труда (32), работа в одну смену (20), сокращение рабочего времени (18), улучшение организации труда, ликвидация простоев (14). За работу на дому высказалось только 47 человек — 233 были против. Идею работы на полставки поддержали 45 женщин, 237 высказались против. Причем в качестве основного аргумента против такого решения выдвигался вопрос о более низком заработке. Что же касается работы на дому, то аргументом против этого служат плохие жилищные условия, беспорядок в доме и утрата контактов с людьми. Довольно настойчиво выдвигалось требование более высокой зарплаты, поскольку это делало бы возможным для женщин использование всех тех услуг, которые облегчают домашний труд.

Около 20% женщин видят возможность облегчить свое положение только при условии, если они бросят работу. Преобладающее большинство женщин формулируют свои предложения по облегчению домашнего труда. Из них чаще всего повторяется пожелание улучшить жилищные условия, затем улучшить снабжение в магазинах, организовать присмотр за детьми (ясли, детские сады, группы продленного дня в школах) и, наконец, механизировать домашние работы и получать помощь от мужа.

По мнению работниц, необходим целый комплекс средств для улучшения организации работы на производстве, дома и систем бытовых услуг.

Осуществление этих требований тем более важно, что, как показывает исследование, даже те женщины, которые больше всех загружены профессиональными и домашними делами, не думают о том, чтобы бросить рабо-

ту. Все они, как правило, намерены продолжать работу «вплоть до пенсии».

Одним из наиболее важных результатов исследования является утверждение, что в отношении работниц к труду проявляются «профессиональные» установки, в соответствии с которыми труд рассматривается как постоянная жизненная роль женщины, причем принятие этих установок в среде исследуемых женщин становится все более ощутимо. Проявлением этих установок служит также уже упоминавшийся нами факт, что очень многие работницы, говоря о мотивах своей профессиональной деятельности, не ограничиваются только заработком, а помимо него указывают на другие ценности, например на социальную полезность своего труда.

В то же время очень мало таких работниц, которые не считали бы, что обязанности жены и матери столь же важны и ответственны, как и производственные обязанности.

Итак, третьим важным выводом, сделанным во время исследования, является утверждение, что так как изменения в организации и функционировании домашнего хозяйства работающих женщин не очень велики, то невелика и приспособленность этих хозяйств к ситуации, созданной работой женщин. Если здесь и замечаются какие-то изменения, то они прежде всего касаются помощи мужа в домашнем хозяйстве. Такая помощь встречается чаще всего среди молодых супругов, что, по-видимому, связано с возрастом или с фазой развития семьи, но может являться и свидетельством формирования нового сознания и новых обычаев среди молодых супругов, которые выросли уже в новой действительности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Социализм провозглашает и обеспечивает полное равноправие женщины с мужчиной. Однако юридическое равенство женщины с мужчиной хотя и создает реальную основу для установления их фактического равенства, отнюдь еще не обеспечивает такового. Только в процессе постепенного перехода к высшей фазе коммунизма юридическое равенство перерастает в равенство фактическое. Этот процесс тесно связан со всеми сторонами коммунистического строительства, начиная с создания материально-технической базы коммунизма и совершенствования общественных отношений и кончая перестройкой общественной психологии и быта людей. В практике коммунистического строительства происходит при этом как преодоление «родимых пятен», оставшихся в наследство от прошлого, так и возникновение новых противоречий, которые также должны быть разрешены в процессе преобразования общества. В качестве примера подобного рода противоречий можно назвать противоречие между новыми социальными ролями женщины, занятой в общественном производстве наравне с мужчинами, и ее старыми ролями по обслуживанию семьи, препятствующими не только установлению действительного равенства, но и осуществлению равенства юридического. Такое же противоречие наблюдается между новыми семейными функциями женщины и традиционно сложившимся внутрисемейным разделением труда.

Как показало настоящее сравнительное советско-польское исследование, для социалистических стран существует ряд общих проблем в решении женского вопроса. Одной из важнейших является проблема оптимального совмещения производственной и общественной деятельности женщины с ролью хозяйки дома, матери и жены без ущерба для ее разностороннего, гармонического развития. Теоретическому анализу этой важнейшей проблемы и разработке практических мер ее социального регулирования и было посвящено это исследование. Полная реализация указанной задачи предполагает обобщение конкретно-социологического материала, собранного во всех социалистических странах, т. е. совместной работы социологов всех стран социалистического содружества. Настоящее исследование имеет значение лишь в качестве первого опыта такого международного комплексного изучения, в основе которого лежат единые теоретические и методологические принципы. При разработке программы исследования «Женщины на промышленном предприятии и в семье» приходилось учитывать как сохраняющиеся социально-экономические различия, так и технические возможности, степень разработанности темы, методики и техники подобного исследования в Польше и Советском Союзе. Эти объективные и субъективные различия явились причиной того, что сравнительный анализ в некоторых случаях для некоторых аспектов темы оказался приблизительным.

Более того, эти различия предопределили и определенный ракурс разработки темы различными социологическими центрами, участвовавшими в исследовании (Варшава, Ленинград, Москва). Так, например, польские социологи несколько большее внимание уделили анализу материальных условий жизни семьи, социологи Ленинграда — проблеме свободного времени, досуга и духовной жизни работающей женщины, социологи Москвы — характеру взаимоотношений в семье и значению изменения ее структуры для роста производственной и общественной активности работницы. Нам представляется, что наличие специфических ракурсов рассмотрения проблемы нисколько не исключает сопоставимости материалов в целом. Более того, они позволяют выявить не только общие закономерности труда и быта женщины-работницы, но и различия условий, сложившихся в разных социалистических странах или в разных городах одной страны.

Сравнительный анализ материалов конкретно-социологических исследований, проведенных в Варшаве, Ленинграде и Москве, позволяет установить следующие общие закономерности.

Профессиональный труд является одной из важнейших жизненных потребностей женщины. Уже на современном этапе развития общества наряду со стремлением улучшить экономическое положение семьи проявляется и глубокая морально-психологическая заинтересованность женщины в профессиональном труде. Приводимые в исследовании данные иллюстрируют, в частности, высокую степень участия женщин трудоспособных возрастов как в Польше, так и в СССР в общественно производительном труде. Средний уровень участия женщин в возрасте 20—39 лет составляет почти 80%. Обращает на себя внимание и высокий уровень занятости среди женщин пенсионного возраста. Около 55% пенсионерок, по данным московского исследования, продолжают трудиться на производстве. Около 80% работниц Варшавы, почти 90% работниц Ленинграда и Москвы высказывают желание работать на производстве вплоть до выхода на пенсию независимо от материального положения семьи.

Главнейшим фактором развития женщины как личности является профессиональный труд. Однако анализ положения женщины в системе общественно-производственных связей обследованных предприятий Варшавы, Ленинграда и Москвы позволяет прийти к заключению, что процесс формирования личности женщины замедлен недостатками как технико-организационного, так и социально-экономического характера. Творческий поиск, социальная активность в большей мере проявляются в группах работниц, связанных с автоматизированным и высокомеханизированным трудом, ибо труд их наиболее содержателен. Но и здесь он не поднимается до уровня подлинно творческой деятельности, так как этому не способствуют организационные меры. Рационализацией производства занимаются около 8% обследованных работниц Москвы. Невысока степень и их социальной активности. Деятельность многих работниц ориентирована в основном на семью, с которой связана чрезмерная физическая и нервная нагрузка. Многих женщин вполне устраивает репродуцирующий характер работы, требующий лишь выработки определенного стереотипа, автоматизма именно потому, что он меньше утомляет.

В отличие от распространенного в литературе мнения, что на отношение женщины к производственной деятельности влияет главным образом содержание труда, исследование показало большое значение всего комплекса социальных взаимоотношений на предприятии и в семье, и прежде всего отношений в производственном коллективе, которые следует рассмат-

ривать как резерв роста производительности труда. В работе помимо материального вознаграждения работниц привлекает «хороший коллектив», «хороший руководитель», «спокойный ритм», «подходящая смена» и др.

Материалы сравнительного советско-польского исследования позволяют преодолеть односторонность господствующего в социологической литературе мнения, согласно которому новым политическим, правовым и общественным функциям женщины противостоят все ее внутрисемейные роли и обязанности независимо от их характера и содержания. Конкретно-социологические данные свидетельствуют, что в полном соответствии с современными общественными ролями женщины находятся ее новые внутрисемейные функции — организатора дома, воспитателя детей, распорядителя бюджета и др. Они, так же как и общественные функции, формируют ее как личность, способствуют раскрытию ее творческих потенций. Их появление свидетельствует о процессе преодоления былого неравенства женщины в быту.

Возникновение новых общественных и семейных функций не освободило в то же время подавляющее большинство женщин от старых, традиционных ролей, связанных с обслуживанием семьи, ролей, являющихся наименее производительными и отнимающими максимум времени и сил. Вследствие этого возникает конфликт между новыми общественными и старыми семейными ролями, с одной стороны, и между новыми и старыми семейными ролями — с другой. Старые семейные роли, накладываясь на новые, создают чрезмерные физические и нервные нагрузки для женщин и тем самым затрудняют преодоление социального неравенства. Совмещение женщиной профессиональных и семейных ролей отражается, в частности, на духовных возможностях женщины двояким образом. С одной стороны, производственная работа расширяет круг ее контактов, способствует обогащению личности, стимулирует ее духовную жизнь, повышает интерес к социальной информации. С другой — наличие большого круга обязанностей по ведению домашнего хозяйства, напротив, существенно ограничивает эту активность.

Для решения проблемы оптимального совмещения производственной и общественной деятельности женщины с ролью хозяйки дома, матери и жены необходимы: а) совершенствование структуры семьи, в том числе и наиболее рациональное перераспределение внутрисемейных обязанностей; б) полная механизация и рационализация домашнего труда; в) дальнейшая индустриализация быта и развитие общественно-бытовых услуг.

В современной социологической литературе в качестве одной из мер оптимального совмещения производственной и бытовой ролей женщины предлагается разделение всех обязанностей по дому вне зависимости от их характера и содержания между всеми членами семьи. Материалы настоящего исследования показали, что некоторые обязанности по дому в одинаковой степени противостоят общественным ролям как женщины, так и мужчины, в одинаковой степени сокращают бюджет их свободного времени. Это прежде всего обязанности по обслуживанию семьи, связанные с механическим, непроизводительным трудом. Коммунистический быт предполагает ликвидацию таких видов труда в результате индустриализации быта и развития общественных бытовых услуг. Равномерное распределение обязанностей между членами семьи по обслуживанию может рассматриваться лишь в качестве временной меры, пока не будет осуществлена полная индустриализация быта.

В то же время коммунистический быт предполагает равномерное распределение воспитательных и организаторских функций в семье, поскольку они не только не противостоят общественным, но, напротив, как и последние, формируют творческую социально активную личность. Таким образом, с одной стороны, в целях рационального перераспределения обязанностей в семье необходимо создание оптимальных условий для непосредственного выполнения женщиной-работницей новых внутрисемейных ролей, с другой — создание оптимальных условий для сокращения труда по обслуживанию семьи путем механизации и рационализации домашнего труда и индустриализации быта.

Исследование показало, что возможности освобождения женщины от «двойной занятости» реализуются в недостаточной степени, и наметило некоторые меры по решению этой острой для современности проблемы.

К. ЖИГУЛЬСКИЙ

МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ

Развитие конкретных социологических исследований в социалистических странах, которое мы наблюдаем в последнее десятилетие, а также первая совместная работа подобного типа повышают интерес к методологии и технике этих исследований. Это явление вполне обоснованно и объясняется тем, что прогресс в каждой науке тесно связан с развитием ее методологии. Проблема метода, понимаемого в широком значении этого термина, с первых шагов существования социологии является предметом постоянных споров между представителями различных научных школ. Эти дискуссии представляют собой в сущности споры об основных способах и возможностях исследования общественных явлений. Позиция в этом вопросе представителей различных школ определяется философскими взглядами, научным мировоззрением, а также принадлежностью к определенной социальной среде и соответствующей идеологией. Социологи социалистических стран, подвергая критике современные тенденции западноевропейской и американской социологии, посвятили многие свои работы последних лет этим основным научным проблемам, обосновывали и отстаивали собственную точку зрения, логически вытекающую из их фундаментальных онтологических и гносеологических позиций [1].

Помимо данного наиболее общего и абстрактного методологического спора развертываются и другие дискуссии, непосредственно связанные с планированием и реализацией конкретных социологических исследований. Нередко высказывается мнение, что сфера этих дискуссий является более узкой и касается методики и техники исследования. Разумеется, нельзя отрывать два аспекта социологического исследования, так как основная методологическая позиция влияет на работу социолога, придает ей определенное направление, научный смысл и ценность. Два исследователя, применяющие аналогичную технику, например статистический анализ, но занимающие различные позиции, исходят из противоположных предпосылок и гипотез, по-разному интерпретируют одни и те же факты. Тем не менее необходимо следить за развитием техники исследования, применять ее средства, знать ее новые достижения, независимо от того, где они достигнуты. Это обязанность каждого социолога.

Особое значение приобретает проблема методики и техники исследования при организации совместного сравнительного исследования, проводимого в двух или нескольких странах.

---

[1] *J. Szczepanski.* Socjologia. Rozwój problematyki i metod. Warszawa, 1967; *Г. П. Францов.* О разработке методологических вопросов конкретных социальных исследований. — «Социология в СССР», т. 1. М., 1965, и др.

В этом случае перед коллективом исследователей возникают определенные трудности. Укажем наиболее характерные из них.

1. В социологических исследованиях существенным, нередко основным средством изучения является вопросник, составленный и сформулированный в соответствии с лингвистическими нормами данного конкретного языка. Переведенные на другой язык вопросы могут не получить идентичного выражения в результате многозначности слов, а также различий в структуре языка.

Очевидно, следует иметь в виду постепенную стандартизацию научного языка как результат международных контактов, хотя этот процесс встречается со значительными трудностями в области общественных наук. В этих целях в начальной, вступительной фазе планирования международных исследований необходимо установить значение терминов, которыми намерены пользоваться, а также их языковые эквиваленты.

2. Социальная структура обществ, даже тех, которые принадлежат к социалистическому лагерю, не является в полной мере идентичной, неодинакова и степень их общего развития, отличны в той или иной сфере организационные формы общественной жизни. В результате в сравнительных исследованиях могут появиться такие категории людей, социальные группы, отношения, характерные черты, которые не будут иметь эквивалента в той действительности, с которой сталкиваются наши партнеры или мы сами. Это затрудняет социологический анализ. В случае сравнения стран, имеющих различное общественно-экономическое устройство, подобные трудности возрастают в значительной степени и встает реальная опасность того, что признаваемые обеими сторонами однотипные явления на самом деле имеют совершенно различное содержание. Возникает опасность абстрактных построений, которым не соответствует никакая социальная реальность. В связи с этим при сравнительных исследованиях необходимо устанавливать однозначным способом, какие группы, структуры, социальные функции являются предметом общего анализа, а также какова разумная основа их сравнения.

3. Социолог в своих исследованиях, как правило, сталкивается с комплексом явлений, обусловленных развитием культуры, определенными традициями, нравами и обычаями, которые являются существенным фактором, определяющим поведение людей. Без знания культурной основы исследуемого общества нередко невозможна правильная интерпретация полученных эмпирических данных. Это положение иллюстрирует один яркий пример, почерпнутый из практики международных исследований, когда в одной из стран Азии был применен вопросник, проведенный исследователями-социологами в условиях Европы и Америки. В целях определения путей социального продвижения молодого поколения в данной стране коллективом социологов был задан вопрос: как ты думаешь — достиг ли в своей жизни более высоких профессиональных успехов, нежели твой отец? Ответы в большинстве случаев были неожиданно похожими, и вопреки известным фактам профессионального роста, связанного с индустриализацией, урбанизацией, возрастанием народного дохода, жизненного уровня и т. д., многие утверждали, что не достигли в своей жизни большего по сравнению со своими отцами. Оказалось, что глубоко укоренившийся обычай в данной стране не позволяет заявлять перед посторонними об успехах, превышающих успех отца, независимо от фактического положения вещей. Такой ответ рассматривался бы как недостойный, нарушающий основную заповедь — беречь честь родителей.

Уяснение для себя и для своих зарубежных партнеров сущности тех или иных наблюдаемых социальных явлений, а также определенных реакций исследуемых является необходимой и нередко довольно трудной задачей каждого сравнительного обследования.

Этими тремя типами не исчерпываются методологические трудности международных исследований. В наших целях важно подчеркнуть то положение, что международные сравнительные исследования в сфере конкретной социологии в особенности нуждаются в разработке методологических проблем и требуют от своих участников более высокого уровня методологической осведомленности, нежели при исследованиях, проводимых в рамках одной страны.

Исходя из этого, редакторы данного труда решили внести такое необходимое дополнение, как методологическое приложение. Оно предназначено в особенности для специалистов, которые проводят либо собираются в будущем предпринять сравнительное исследование. Задача данного приложения заключается в том, чтобы на основе материалов, представленных авторами тех или иных разделов, дать в синтетической форме информацию о некоторых основных элементах стратегии и тактики конкретного социологического исследования. Эти основные элементы касаются:

А. Выбора типа совокупности, являющейся предметом исследования.

Б. Выбора поля исследования, его пространственной и социальной сферы.

В. Репрезентативности исследуемой совокупности.

Г. Техники сбора эмпирических материалов.

Д. Характеристики основных средств исследования.

Е. Техники обработки полученных данных.

Приложение, составленное в форме краткого описания данных элементов, как в советских, так и в польских исследованиях, даст возможность читателям ориентироваться в сходных и различающихся моментах исследований, а также в методологической позиции, на основе которой возможно построение выводов, в том числе сравнительных. Советско-польские исследования не были и не могли быть в полной мере аналогичными. Многие элементы исследования — тип избранной совокупности, поле исследования, степень и характер репрезентативности, техника сбора данных и др. — в значительной мере зависели от конкретных условий. С другой стороны, характер выбора поля исследования, например данного предприятия, с точки зрения тех или иных особенностей (например, возрастная категория коллектива, тип местности, в которой находится предприятие, тип продукции и связанный с ним уровень необходимой квалификации работников) определил обращение к ряду явлений и процессов, фигурирующих в наших эмпирических данных. Приложение имеет своей целью указать границы, в которых правомочны те или иные выводы и обобщения, внести ясность в сферу эмпирических построений [1].

---

[1] Римской цифрой один (I) обозначаются те части приложения, которые относятся к работам советских социологов, римской цифрой два (II) — те, которые касаются работ польских социологов.

РАЗДЕЛ I.
СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

Iа. Социологические проблемы выбора профессии (В. Н. Шубкин),
б. О социальной обусловленности выбора профессии (В. В. Водзинская).
IIа. Привлекательность профессии (А. Сарапата),
б. Проблемы выбора профессии сельской молодежью (М. Боярская).

А. Тип избранной совокупности

Iа, б. Выпускники средней школы.
IIа. Ученики основной школы (7 класса), а также ученики общеобразовательных и профессиональных школ (последнего и предпоследнего класса).
IIб. Ученики основных школ (7 класса), а также выпускники данных школ.

Б. Поле исследования, его территориальная сфера

Iа. Новосибирская область, все средние школы в этой области.
Iб. Ленинград и Ленинградская обл., средние школы.
IIа. 1. Пулавский повят, Любельское воеводство, все основные школы на этой территории.
IIа. 2. Плоцк, все средние общеобразовательные и профессиональные школы.
IIб. так же, как IIа. 1.

В. Репрезентативность исследуемой совокупности

I а, б. В избранном поле исследования охвачена вся совокупность.
II а, б. В избранном поле исследования охвачена вся совокупность.

Г. Техника сбора материалов

Iа, б. Сбор материалов проходил в 1965 г. в два этапа. Во все средние школы данных областей были высланы следующие документы для проведения исследования:

1) письма областных органов просвещения, в которых объясняется цель исследования и предложено проведение анкет, а также сбор информации о работе выпускников;
2) инструкция для лиц, которые должны были провести анкеты, касающиеся выпускников;
3) инструкция для тех, кто проводил анкету, касающуюся восьмиклассников;
4) анкета, касающаяся работы выпускников средних школ;
5) анкета, касающаяся работы выпускников восьмилетних школ;
6) вопросник для выпускников;
7) вопросник для восьмиклассников.

Сбор информации был проведен весной, в мае (анкеты выпускников и восьмиклассников), а также осенью, когда были получены сведения о месте работы выпускников. Исследование восьмиклассников и выпускников было проведено с разрешения классных руководителей в специально отведенное для этой цели время. Осенью директора школ на специальных формулярах представили информацию о месте трудоустройства и профессии выпускников, которые поступили на работу, а также об их дальнейшей учебе.

IIa. 1) То же, что ниже IIб.

2) Вопросник, заполненный во время занятий.

IIб. Сбор материалов проходил в два этапа. Анкета, касающаяся профессиональных стремлений молодежи, была проведена в апреле — мае 1965 г.; анкета, касающаяся реализации жизненных планов, — в сентябре—октябре того же года. Анкеты, касающиеся стремлений молодежи, были заполнены учениками непосредственно в школе под руководством учителей, заранее проинформированных о целях исследования и способе его проведения. В некоторых школах за заполнением анкет проследили исследователи. Перед тем как приступить к заполнению анкет, молодежь ознакомили с целями исследования и показали, как нужно заполнять анкеты.

Другая анкета, касающаяся реализации жизненных планов, была разослана ученикам по их домашним адресам. Она содержала, помимо собственного текста, краткую инструкцию о цели исследования и способе заполнения анкеты. Кроме того, был вложен оплаченный конверт, в котором нужно было отослать заполненную анкету. В течение двух месяцев было получено обратно почти 90% анкет.

Д. Основные средства исследования

Iа, б. Основным средством исследования были два вопросника: для восьмиклассников и для выпускников. Оба вопросника в своей основной части были идентичными; каждый состоял из 29 вопросов, разделенных на 4 части. Первая часть содержала вопросы, касающиеся выбора профессии теми учениками, которые после окончания школы стремились работать либо сочетать работу с учебой. Целью этой части вопросов являлся сбор информации о виде деятельности, которой стремился посвятить себя отвечающий, а также о мотивах его выбора. Другая часть содержала вопросы, предназначенные для тех, кто стремился продолжать учебу либо сочетать работу с учебой, и имела своей целью получение информации о том, в каком учебном заведении стремился учиться исследуемый, какую хотел получить профессию в результате окончания вуза, а также каковы мотивы его выбора. Третья часть анкеты касалась оценки привлекательности профессий. Исследуемым было предложено оценить 80 профессий из различных сфер жизни и народного хозяйства соответственно следующей шкале: «очень привлекательная», «привлекательная», «так себе», «непривлекательная», «очень непривлекательная», «ничего о ней не знаю».

Четвертая часть анкеты содержала вопросы, касающиеся образования, профессии, заработка и социальной принадлежности родителей учеников и выпускников, доходов и жилищных условий семьи, успеваемости исследуемых по различным предметам за последнее полугодие, желаемых изменений места жительства, а также излюбленных занятий в свободное время. Оба вопросника в основном были составлены однотипно с примененными в польских исследованиях.

IIа. 1) Вопросник для семиклассников, см. IIб.

2) Вопросник, аналогичный ему в части, касающейся привлекательности профессии, составленный для учеников средних школ.

IIб. Основные средства исследования представляли два вопросника: для семиклассников и для выпускников.

Эти вопросники не были идентичными в своем основном содержании. Вопросник для семиклассников состоял из 29 вопросов. В нем спрашивалось о жизненных планах молодежи после окончания начальной школы, об интересах, касающихся выбора будущей школы и профессии, о мотивах принятых решений. Ряд вопросов касался среды, в которой живет молодежь, успехов в учебе, внешкольных интересов. Специальный вопрос ставился относительно привлекательности 75 избранных наиболее популярных профессий. Было предложено оценить эти профессии соответственно шкале: «очень привлекательная», «привлекательная», «так себе», «непривлекательная», «совершенно непривлекательная», «ничего не знаю о данной профессии». Другой вопросник — для выпускников — содержал только 10 вопросов, касающихся реализации стремлений к дальнейшей учебе либо работе, информации о школе, в которой выпускник учится в настоящее время, либо о предприятии, на котором работает, а также данных о дальнейших жизненных планах.

Е. Техника обработки данных

Iа, б. Обработка и классификация данных проведены после получения информации о работе выпускников. Выпускники сообщали данные о том, где, на каком предприятии работают, а также в какой школе учатся.

Наряду с обработкой были исключены вопросники с неполной информацией, а также проведено редактирование неясных ответов на основе дополнительной информации.

Математическая обработка проведена на счетно-перфорационных машинах, дополнительно на клавишных.

Принимая во внимание разнородность и сложность полученной информации, уясняющей основные тенденции, материал был подвергнут вторичной обработке. На этом этапе была получена также информация государственных статистических органов, областных органов просвещения и др.

IIа, б. Выбранные вопросники обоих типов были закодированы при помощи специального кодификационного ключа. Результаты подсчитаны на счетно-аналитических машинах в Институте философии и социологии Польской Академии Наук.

На этой основе составлена таблица, иллюстрирующая все исследуемые проблемы, а затем и корреляционная таблица, показывающая некоторые связи и зависимости.

РАЗДЕЛ II.
ОТНОШЕНИЕ МОЛОДЕЖИ К ТРУДУ: СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ

I. Отношение к труду молодых рабочих (В. А. Ядов, А. Г. Здравомыслов).

II. Отношение молодых рабочих к профессиональному труду (Ю. Тульский).

А. Тип исследуемой совокупности

I. Молодые промышленные рабочие в возрасте до 30 лет, а также контрольная группа рабочих в возрасте свыше 30 лет.

II. Промышленные рабочие-мужчины в возрасте от 16 до 25 лет, а также более старшие по возрасту.

Б. Поле исследования, его территориальная сфера

I. Ленинград, 25 промышленных предприятий, представляющих основные отрасли промышленности в городе.

II. Два машиностроительных предприятия, Варшава.

В. Репрезентативность исследуемой совокупности

I. Многоступенчатая районированная выборка соответственно профессиональным группам. Отбор лиц произведен механически пропорционально числу рабочих данной профессиональной группы. Численность основной выборки — 2665 человек, в контрольной группе отобрано 1242 человека. Выборка в целом репрезентативна для профессиональных групп среднего заработка (максимальное отклонение по всей совокупности не превышает 5% выборочной доли) и нерепрезентативна, если речь идет о среднем уровне образования (средняя в данной выборке определяется 8-м классом средней школы, тогда как в генеральной совокупности определяется как 7, 5 классов).

II. На предприятии «А» был выбран каждый третий рабочий из именной картотеки. Выбор произведен отделом труда данного предприятия. Выбрано и исследовано 160 человек молодежной группы и 297 человек старшей возрастной категории.

На предприятии «Б» охвачены исследованием все молодые рабочие принятой возрастной категории, т. е. 170 человек. Рабочие старшего возраста, избранные согласно определенным задачам исследования, составляют 217 человек.

Г. Техника сбора материала

I. Материалы были собраны тремя способами:

1) на специальном формуляре (карте) были выписаны данные из документов, находящихся на предприятии;

2) на этом же формуляре (карте) записаны результаты бесед с мастером;

3) часть материалов получена в результате применения анкеты с вопросником для лиц, принадлежащих к выбранному репрезентативному образцу.

II. Исследование основано на последовательно примененных нескольких видах исследовательской техники.

Первый этап исследования (летом 1964 г.) был основан на общем вступительном наблюдении. Исследователи знакомились главным образом с профилем и технологией продукции, а также устанавливали контакты с руководящими кадрами всех рангов и представителями молодежных организаций, существующих на предприятии.

Второй этап (осенью 1964 г.) представлял собой также наблюдение, однако направленное на другие последовательно выбранные проблемы. Не-

посредственное наблюдение было направлено на производственные характеристики основных в рамках данных предприятий профессий, таких, как токарь, фрезеровщик, слесарь и шлифовальщик.

На третьем этапе проводились беседы с представителями администрации данного предприятия с целью получить всестороннюю информацию о положении работающей молодежи. Эти беседы были проведены осенью и зимой 1964 г.

Четвертый этап представлял собой сбор материалов, касающихся молодых рабочих, их личных данных, стажа работы, заработков, а также общих данных, характеризующих рост производства, кадров и средних заработков на данном предприятии.

Пятый этап заключался в сборе материалов с целью узнать оценки и мнение о молодежи у мастеров и руководителей отделов.

Последний этап (шестой) был основан на проведении бесед с молодежью с целью сконцентрировать внимание на определенных проблемах.

Д. Основные средства исследования

I. В исследовании были применены два основных средства: 1) формуляр (карта) для сбора объективных данных и мнения мастеров; 2) вопросник, предназначенный для исследованных рабочих.

Формуляр-карта содержал 19 пунктов; первые 5 составляли данные о возрасте, профессии, квалификации, выполнении норм и заработке исследуемого; следующие 14 — вопросы, обращенные к мастеру. Они касались сведений относительно квалификации, качества работы молодого рабочего, его дисциплины, отношения к коллегам в коллективе, к общественной работе.

Вопросник состоял из 40 вопросов. Основные из них касались: а) оценки со стороны рабочего своего отношения к труду (вопрос предполагал 15 категоризированных ответов); б) желания изменить место работы и мотивов данного стремления; в) выявления планов относительно проведения свободного времени в случае сокращения рабочего дня. Вопросник содержал также часть вопросов, касающихся личности отвечающего, его образования, гражданского состояния и семейного положения, общественной и политической активности.

II. В исследовании применены следующие средства:

1) Беседы с молодежью. Они содержали 17 проблемных вопросов, касающихся выбора профессии и отношения к ней, привлекательности профессии, отношения к повышению квалификации (чтение профессиональной литературы, занятия на профессиональных курсах и т. д.), оценки собственной квалификации, квалификации мастера, начальника и т. д.

2) Беседы с начальниками отделов и мастерами, содержащие семь проблемных вопросов, среди них оценка подготовленности молодежи к данной профессии, ее профессиональное честолюбие, установки относительно профессии и работы, активность предприятия относительно формирования профессиональных установок молодежи и т. д.

Кроме того, получены материалы от начальников отдела труда и зарплаты, от отдела кадров, отдела, ведающего профессиональной подготовкой, от отдела технического контроля, молодежной организации, профессионального союза и т. д.

Е. Техника обработки данных

I. Статистическая обработка данных, многофакторная корреляция ряда характеристик труда рабочего с показателями отношения к труду.

II. 1) Кодификация выбранного материала.

2) Подготовка статистических данных (ручным способом).

3) Анализ содержания бесед и других материалов.

РАЗДЕЛ III.
УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНЖЕНЕРОВ

I. Социальные проблемы инженерно-технического труда (А. А. Зворыкин, А. М. Гелюта).

II. Межличностные отношения в инженерной среде (Я. Хозер).

А. Тип исследуемой совокупности

I. Инженерно-технические работники. К ним относятся помимо инженеров с дипломом специалисты, имеющие среднетехническое образование, а также лица без специального образования, выполняющие функции инженерно-технических работников (практики).

II. Инженеры, т. е. лица, которые обладают дипломом, свидетельствующим об окончании высшего технического учебного заведения и работающие в должности инженера.

Б. Поле исследования, его территориальная сфера

I. Исследования основаны на случайно-районированной выборке ряда машиностроительных заводов в Москве, Харькове, Уфе, Семипалатинске, завода аппаратуры в Таллине, а также проектных организаций и научно-исследовательских институтов в Киеве (всего 10 точек).

II. Исследованиями охвачено 37 производственных предприятий на территории Варшавы, а также 1 предприятие, находящееся за пределами города, однако в ближайшей местности, 5 научно-исследовательских институтов и 4 проектно-конструкторских бюро в Варшаве, подведомственных министерству тяжелой промышленности.

В. Репрезентативность исследуемой совокупности

I. Анкетный опрос был проведен на основании репрезентативной выборки инженерно-технических работников или по предприятию в целом, или по отдельным ведущим цехам, или по отдельным проектным и конструкторским организациям. В результате опроса было получено 2323 заполненные анкеты, в том числе: 1) на заводе малолитражных автомашин в Москве — 786 анкет; 2) на заводах, выпускающих тракторы и турбины в Харькове, — 718 анкет; 3) на предприятиях Семипалатинска — 217 анкет; 4) на предприятиях Уфы — 292 анкеты; 5) в научно-исследовательских и проектных организациях в Киеве — 310 анкет и 6) на предприятиях в Таллине — 178 анкет. Возврат заполненных анкет по отношению к розданным со-

ставил от 53 до 88% по отдельным предприятиям. Наименьший процент относится к промышленным предприятиям, наивысший — к проектно-конструкторским организациям.

II. В своей основе анкета имела целью охватить всех доступных во время исследования работников, имеющих высшее техническое образование (инженеров). Было проявлено стремление к возможно большей репрезентативности исследуемого материала, учитывая командировки, отпуска инженеров и т. д. Всего получено 2059 правильно заполненных анкет, из них 1325 с производственных предприятий, 501 анкета из научно-исследовательских институтов и 233 анкеты из проектно-конструкторских бюро. Возвращение заполненных анкет составляло по отношению ко всем работающим во время исследования инженерам 52% на производственных предприятиях, 56% в научно-исследовательских институтах и 62% в проектно-конструкторских бюро. Наиболее высокий процент возвращенных анкет (до 100) получен с предприятий, на которых работает небольшое число инженеров.

Г. Техника сбора материалов

I. Анкетные исследования на предприятиях Москвы, Харькова, Киева, Уфы, Семипалатинска и Таллина были проведены сотрудниками отдела конкретных социологических исследований Института философии АН СССР, сотрудниками социологической лаборатории Харьковского университета, а также группой социологов Киева, Уфы, Семипалатинска и Таллина.

Помимо анкетных данных использовались материалы официальных документов отдела кадров, а также отдела труда и зарплаты исследуемых предприятий. Кроме того, использована документация местного комитета профсоюза. Важным средством информации и материалом для проверки предварительных гипотез явился анализ более тысячи писем читателей, поступивших в редакцию газеты «Известия». В этих письмах рассматривался вопрос о месте и роли руководящего состава и инженерно-технических работников на социалистическом предприятии, а также об отношениях между инженерно-техническими работниками, администрацией и рабочими.

II. Исследования проведены в мае 1963 г. Применен анкетный метод опроса инженеров на месте работы. Анкета предполагала строгое соблюдение ее анонимности, хотя это и затруднило получение относительно высокого показателя возвращения заполненных анкет. Тем самым методологическая ценность анкеты была сближена с почтовой.

Д. Основные средства исследования

I. Основным средством исследования явился вопросник, составленный на основе польского, подготовленного отделом социологии труда Института философии и социологии ПАН, а также межзаводской социологической лабораторией. Вопросник содержал 57 основных вопросов, с более подробными вопросами — около 300.

Первая часть анкеты содержала ряд вопросов, касающихся условий, характера и содержания инженерно-технического труда. Дополнительно по сравнению с польским вопросником были поставлены вопросы, связанные с характером труда респондента, его содержания, требующего инже-

нерно-технической или экономической подготовки либо не требующего специальной квалификации. Введен также раздел, содержащий вопросы о методах и стиле управления, об отношениях инженерно-технических работников с подчиненными и руководителями, в особенности с непосредственными. Ряд вопросов касался учебы и повышения профессиональной квалификации исследуемых, проведения свободного времени, отдыха, а также интересов, целей и жизненных планов. В отличие от польского вопросника ставился вопрос о стаже профессиональной работы.

II. Вопросник был подготовлен сообща отделом социологии труда Института философии и социологии ПАН, межзаводской социологической лабораторией, а также Варшавским отделом Общества польских инженеров-механиков и состоял из 48 основных вопросов. Вопросник содержал часть вопросов, касающихся возраста, пола, гражданского состояния, социального происхождения, принадлежности к какой-либо организации и общественной активности. Вопросы ставились также относительно вида диплома и специальности инженера, его должности и характера работы. Следующая группа вопросов касалась возможных стремлений инженера сменить место работы, должность или работу и имела своей целью установить их мотивы. Выяснялась также оценка собственной работы, вознаграждения, трудностей, желательной перемены места работы в данной ситуации в течение последних трех лет. Ответы должны были дать непосредственную информацию о характере, мотивах, изменениях в работе и ее оценке самим инженером. Последующие вопросы касались приятельского круга и знакомых инженера, его семьи, профессии жены, оценки общих перспектив экономического развития данной территориальной единицы и на этой основе собственных профессиональных перспектив. Последний вопрос ставился относительно 10 указанных факторов, влияющих на профессиональное положение (количество обязанностей, сфера власти, возможности продвижения и т. д.); отвечающий на пятипунктной шкале отмечал, как, по его мнению, должно быть и как есть в действительности. Шкала содержала следующие пункты: «очень мало», «мало», «средне», «много», «очень много».

Е. Техника обработки данных

I. Полученные материалы были обработаны на электронно-счетной машине «Минск-22».

Обработка прошла следующие этапы:

1) Алгоритмическая обработка и подготовка программы для машины.

2) Кодирование информации.

3) Перенесение закодированной информации на перфокарты.

4) Обработка информации на машине.

5) Обработка материалов, полученных с машины, контроль результатов, составление таблиц; всего составлено 48 таблиц, которые затем были сведены в 5 общих таблиц. Это следующие таблицы:

1) Удовлетворенность условиями, организацией, характером и содержанием труда инженерно-технических работников.

2) Оценка экономических стимулов инженерно-техническими работниками.

3) Трудности в работе и причины изменения места работы.

4) Стиль руководства и взаимоотношения между инженерно-техническими работниками в процессе труда.

5) Свободное время, формы его проведения и круг интересов инженерно-технических работников.

Все данные, приведенные в тексте работы, почерпнуты из данных этих таблиц.

II. Анкета обработана при помощи перфокарт и машин системы «Bull» в Институте философии и социологии ПАН.

РАЗДЕЛ IV.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

I. Социальные проблемы текучести кадров (Н. А. Аитов).
II. Текучесть кадров на промышленном предприятии (А. Сарапата).

А. Тип исследуемой совокупности

I. Рабочие, а также инженерно-технические работники промышленных предприятий, принятые и уволенные с работы в определенное время, причем характер контрольной группы обеспечивал широкую репрезентативность рабочих исследованных предприятий.

II. Промышленные рабочие, принятые на работу, ищущие работу, уходящие с работы по собственному желанию, та категория населения, которая живет в рабочих общежитиях, инженерно-технические и административные работники.

Б. Поле исследования, его территориальная сфера

I. Первый этап исследования: 14 промышленных предприятий г. Уфы, наиболее типичных для данного города как с точки зрения отрасли промышленности, так и технического оснащения и условий труда (предприятия машиностроительные, химические, легкой промышленности и автотранспорта).

Следующий этап исследования: предприятия промышленного объединения «Башнефтьхимзавод» на территории Башкирии, а также 21 предприятие следующих городов: Уфы, Стерлитамака и Салавата.

II. Первое исследование: 86 промышленных предприятий в г. Лодзи и 86 заводов в г. Бытоме.

Второе исследование: 274 промышленных и строительных предприятия на территории всей Польши.

В. Репрезентативность исследованной совокупности

I. Первый этап исследования: на 14 предприятиях Уфы в течение квартала исследованием были охвачены все рабочие, принятые и уволенные с работы. В контрольной группе методом случайной выборки было выделено 10% из всего числа работников данных предприятий.

На следующем этапе: исследованы в определенное время все увольняющиеся с работы и принятые на нее. На 21 предприятии Уфы, Стерлитамака и Салавата, где исследована текучесть инженерно-технических кадров, выборка состояла из каждого третьего работника.

II. Первое исследование: на 172 предприятиях Лодзи и Бытома в течение месяца были собраны все карточки принятых на работу.

Следующее исследование: репрезентативный охват 274 предприятий на территории всей Польши.

Г. Техника сбора материалов

I. Первый этап исследования: в первом квартале 1965 г. на избранных предприятиях проведены беседы на месте работы. Анкетерами были работники отдела кадров, специально заранее подготовленные. Таким путем получено свыше 2 тыс. ответов.

Следующий этап исследования: летом 1966 г. проведены беседы с 2379 увольняющимися и 2201 принятыми на предприятия работниками нефтяной промышленности Башкирии. В Уфе, Стерлитамаке и Салавате проведены беседы с 2083 инженерами и техниками избранного 21 предприятия.

II. Первое исследование в 1958—1959 гг.:

1) На 172 предприятиях Лодзи и Бытома собраны статистические материалы, касающиеся текучести кадров, полученные от дирекции предприятий.

2) Собрана информация, касающаяся характеристики работников физического труда, принятых на работу в 1958 г. на 86 предприятиях Бытома. Вопросник охватил 2699 исследуемых.

3) Собрана информация, касающаяся характеристики рабочих, принятых на 172 предприятия Лодзи и Бытома в течение одного месяца, путем обработки «карточек принятых», которых собрано: в Лодзи — 2423 и в Бытоме — 1744.

4) Собрана информация в результате бесед, проведенных с рабочими в отделах труда и социального обеспечения в Бытоме, Катовицах и Хрзанове, ставящих своей целью выявить направление переходов с работы на работу. Всего в феврале — марте 1959 г. были проведены беседы с 1700 рабочими, ищущими работу.

5) Проведено 118 индивидуальных бесед с работниками, завербованными для работы в горной промышленности отделами труда, а также несколько десятков бесед с рабочими, которые сами поступили на работу в шахты.

6) Собраны статистические материалы, касающиеся проживающих в рабочих общежитиях; их местожительства, размера заработков, стажа работы на последнем предприятии до тех пор, пока по своему желанию не оставили его.

7) Собрана информация во время конференции, организованной Бытомским объединением угольной промышленности для директоров, административных работников и сотрудников отдела кадров, специально посвященной проблеме текучести кадров.

Следующее исследование: на 274 предприятиях проведен анкетный опрос 4270 работников физического труда (в том числе 3803 промышленных рабочих); 911 инженерно-технических работников, 711 сотрудников административного аппарата.

Д. Основные средства исследования

I. Специально составленные вопросники.

II. Специально составленные вопросники.

Е. Техника обработки материалов

I. Статистическая обработка.
II. Статистическая обработка.

РАЗДЕЛ V.
ОБРАЗОВАНИЕ И КУЛЬТУРА РАБОЧИХ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Iа. Образование и культурный уровень рабочих промышленного предприятия (З. И. Файнбург, В. М. Лихачев).

Iб. Изменение содержания труда в связи с техническим прогрессом (Г. П. Козлова).

II. Характер работы и участие промышленных рабочих в культурной жизни (С. Ковалевская).

А. Тип исследуемой совокупности

Iа. Промышленные рабочие, занятые на предприятиях с высокой степенью автоматизации основных технологических процессов, где, однако, имеет место и ручной труд на ряде основных и особенно на подсобных работах.

Iб. Промышленные рабочие различных отраслей, выполняющие определенные трудовые операции с помощью всего комплекса современных орудий труда.

II. Промышленные рабочие, выполняющие свою работу с помощью различных инструментов и работающие в различных отраслях промышленности.

Б. Поле исследования, его территориальная сфера

Iа. Город Пермь, промышленное предприятие, Пермский нефтеперерабатывающий завод.

Iб. Промышленные предприятия всех основных отраслей, расположенные на территории Пермской области.

II. Лодзь и близлежащий город Згержь, четыре промышленных предприятия: химический завод, теплоэлектроцентраль, трикотажная фабрика, предприятие, выпускающее обувь.

В. Репрезентативность исследуемой совокупности

Iа. Во всех отделах и цехах предприятий исследована одна из четырех смен, что составляет приблизительно $^{1}/_{4}$ всего числа рабочих. Структура группы, охваченной исследованием, соответствует структуре всего коллектива предприятия и содержит все выделенные типы по содержанию труда.

Iб. Сводная совокупность, по которой приводятся обработанные официальные статистические материалы, по своей численности и по своей структуре отражает общую структуру и общие тенденции всей промышленности страны. Наблюдения за структурой рабочего времени проведены в количествах, превышающих требуемые для установления норм выработки и представленные по всем группам профессий на предприятии.

II. Исследуемая совокупность выбрана таким образом, чтобы в ней были представлены все выделенные типы рабочих по отношению к содержанию труда.

Г. Техника сбора материалов

Iа. В 1965 г. группой социологов лаборатории социологии Пермского политехнического института проведены с помощью вопросника интервью с 948 рабочими выбранного предприятия.

Iб. Обработаны официальные статистические материалы, а также проведены наблюдения (фотографии и фотохронометражи рабочего дня) в избранных местах работы.

II. Материалы собраны за период с июля по октябрь 1965 г. при помощи коллектива, состоящего из восьми человек, представленного социологами и психологами, работавшими на исследованных предприятиях. Данный коллектив провел беседы с выбранными лицами при помощи вопросника. Дополнительным материалом явилась информация об истории данных предприятий, о задачах подбора работников, об их обучении. Эти данные были получены в дирекции предприятий.

Д. Основные средства исследования

Iа. Основным средством исследования явился опросник, составленный из 52 основных вопросов, разделенных на три части. Первая часть, охватывающая 23 вопроса, касалась следующих сведений: о работе исследуемого и ее характере, о стаже, общем, профессиональном и специальном образовании, продолжении обучения, семейных отношениях, социальном происхождении, о воспитании в детстве и юности, о жилищных условиях и доходах и т. п. Следующая группа вопросов была посвящена общественной активности, культурному уровню, начитанности, посещению кино, просмотру телевизионных передач, излюбленным занятиям в свободное время, роли искусства в жизни респондента, участию в техническом и других видах творчества. Два специальных вопроса касались отношения к научно-фантастическим произведениям и их оценки.

Последняя часть вопросника касалась отношения к труду и своей специальности, отношения к религии, к употреблению алкоголя; респонденту предлагалось дать оценку культурному уровню своего окружения и указать, какие имеются препятствия для культурного развития как на своем предприятии, так и во всем городе и стране. Два специальных вопроса были посвящены оценке респондентом своей общей жизненной ситуации в момент опроса и критериям позитивной оценки этой ситуации (через вопросы о том, считает ли себя спрашиваемый счастливым и что является причиной этого счастья). Были приведены для выбора девять факторов, среди них материальное обеспечение, чистая совесть, возможности творческой деятельности, служебная карьера и т. п.

Iб. Анализ трудовых функций рабочих и статистических данных о структуре рабочих по отраслям и предприятиям позволил выделить группы рабочих по содержанию труда. На основе этой группировки официальными статистическими органами проводились сплошные учеты (переписи) профессионального состава рабочих. Данные этих переписей были подвергнуты последующему статистическому анализу в целях социологического исследования. Данные переписей отражены в специализированных бланках по каждому отдельному предприятию.

Структура рабочего времени рабочих основных групп профессий по содержанию труда изучалась с помощью проводимых по существующим официальным стандартам фотографий и фотохронометражей рабочего дня. Внутреннее членение рабочего времени осуществлялось по специальной схеме, созданной для целей данного исследования. За ведущий принцип членения рабочего времени принято функциональное содержание рабочего времени.

II. Основным средством исследования был вопросник, состоящий из 55 основных вопросов, разделенных на две части. Первая часть, названная «Условия труда и быта», содержала 36 вопросов, касающихся последовательно: личных данных респондента, должности, стажа работы, профессиональной подготовки, общего образования, учебы в настоящее время, принадлежности к какой-либо организации, социального происхождения, семейного положения, жилищных условий, заработков, использования социальных льгот на данном предприятии. Далее спрашивалось относительно участия в рационализаторском движении, оценки организации труда на предприятии, удовлетворенности трудом и возможном желании переменить работу. Другая часть вопросника, озаглавленная «Интересы и склонности», содержала вопросы о способе проведения свободного времени и излюбленных занятиях в часы досуга, о культурной активности рабочих, о начитанности, занятиях спортом, просмотре телевизионных передач. Специальные вопросы имели своей целью установить, каковы наиболее любимые образы художественной литературы, радио, телевидения, фильмов и театральных постановок, которые может указать респондент. Один из вопросов предлагал определить соответственно 10-пунктной цифровой шкале факторы, которые, по мнению отвечающего, обусловливают счастье. Текст вопросника указывал 11 таких факторов, например: материальное обеспечение, хорошее здоровье, чистая совесть и т. д. В основном данный вопросник был ориентирован на советский вопросник.

Е. Техническая обработка данных

Iа. Статистическая обработка (группировки и средние), результаты которой представлены в 16 таблицах.

Iб. Статистическая обработка (группировки и средние), результаты которой представлены в процентах в 15 таблицах.

II. Статистическая обработка, результаты которой представлены в процентах в 10 таблицах.

РАЗДЕЛ VI.
СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ И КУЛЬТУРА

I. Свободное время и культурная жизнь работников промышленного предприятия (Г. Т. Журавлев).

II. Культурная жизнь рабочих крупного промышленного предприятия (К. Жигульский).

А. Тип исследуемой совокупности

I. Рабочие большого промышленного предприятия.
II. Рабочие большого промышленного предприятия.

Б. Поле исследования, его территориальная сфера

I. Химические предприятия органического синтеза в г. Казани.
II. Судостроительная верфь в г. Щецине.

В. Репрезентативность исследуемой совокупности

I. Метод выбора рабочих для проведения исследования можно назвать серийным. Общая совокупность (все рабочие химического предприятия) была разделена на серии соответственно цехам и сменам. Разница между группами, работающими в основных цехах, была незначительной. Серийный выбор групп рабочих по цехам был произведен простой жеребьевкой. В каждой из выбранных групп (по цехам и сменам) были охвачены все рабочие. Образец оказался репрезентативным.

II. Образец, представленный 600 лицами, исключительно мужчинами, начиная от работников физического труда до мастера, выбран из всей совокупности работников данной категории. Жеребьевка произведена по картотекам отдела кадров при помощи электронных машин. Каждая выбранная карточка содержала основные данные, касающиеся имени, фамилии рабочего, его основных характеристик, квалификации и стажа. Образец при проверке оказался репрезентативным по основным показателям — демографическим и социальным — для всей совокупности рабочих предприятия.

Г. Техника сбора материалов

I. Беседы при помощи вопросника были проведены на месте работы в 1965 г., всего охвачено 450 человек.

II. Сбор материалов был проведен в 1964—1966 гг. Интервьюирование было проведено с 600 избранными путем жеребьевки рабочими в осенне-зимний период 1964—1965 гг. Беседы на территории предприятия проводили научные сотрудники отдела исследований массовой культуры, а также сотрудники исследовательского коллектива, состоящего из социологов и психологов, работающих на верфи. Дополнительные материалы собраны в культурных учреждениях и у администрации предприятия путем проведения свободных бесед, наблюдений, а также использования официальных статистических материалов и отчетов.

Д. Основные средства исследования

I. Основным средством исследования был вопросник, содержащий 40 основных вопросов и ориентированный на польский вопросник, примененный в Щецине. Сравнительно с польским текстом его отличают следующие моменты:

1) В вопросе о способе проведения воскресенья дополнительно выделено такое время, как послеобеденное, поскольку данная часть дня отличается от других характером занятий.

2) Вопрос о пользовании библиотекой был дополнен вопросом о пользовании читальней, в особенности технической библиотеки. Вопрос о числе собственных книг был дополнен вопросом о числе собственных книг политического и технического содержания. Дополнительно были заданы во-

просы, касающиеся спортивных занятий, учебы, а также выполнения общественной работы. Значительно расширена метрическая анкета. В ней спрашивается не только о личных и семейных данных, но и о жилищных условиях, наличии технических средств, о заработке, партийной принадлежности, участии в общественной работе.

II. Основным средством исследования являлся вопросник, составленный из 34 вопросов и метрической справки. Последняя была сокращенной, в ней спрашивалось только о месте рождения опрашиваемого (вопрос весьма существенный для города, населенного мигрантами и их семьями, вернувшимися после войны), а также о длительности пребывания в Щецине и уровне школьного образования. Такое значительное сокращение личных данных стало возможным в связи с тем, что вся основная информация об исследуемых содержалась в персональной картотеке предприятия, использованной при избрании рабочих путем жеребьевки. Данная картотека отражала помимо фамилии и имени рабочего дату его рождения, гражданское состояние, семейное положение (число детей), домашний адрес, дату приема на работу, профессиональную квалификацию, должность. Таким образом, основные демографические особенности и профессиональная характеристика рассмотренной совокупности были представлены не со слов исследуемых, а на основе документальных данных.

Вопросы анкеты разделяются на несколько тематических частей. 12 вопросов посвящены проведению свободного времени: определению количества его и излюбленным занятиям, проведению субботы и воскресенья, а также годового отпуска. Следующие 8 вопросов касались просмотра телевизионных передач, влияния телевидения на другие формы проведения свободного времени. 11 вопросов касались читательских интересов, пользования библиотеками, наличия собственных книг, чтения газет и журналов. 2 вопроса имели своей целью выяснить, посещает ли исследуемый музеи, выставки, принимает ли участие в кружке художественной самодеятельности, играет ли на музыкальных инструментах.

Е. Техника обработки данных

I. Была проведена верификация вопросников, в результате чего из 450 выбранных для обработки было принято 410. Данные вопросника были закодированы и подверглись статистической обработке на электронно-счетных машинах «Урал-1». Результаты в процентах были представлены в 13 основных таблицах по однотипному образцу обработки данных в соответствующем польском исследовании.

II. В результате верификации вопросников из 600 выбранных для основной обработки было представлено 594. Данные вопросников были закодированы и подвергнуты статистической обработке. Результаты представлены в процентах в 13 основных таблицах.

РАЗДЕЛ VII.
ЖЕНЩИНА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ И В СЕМЬЕ

Iа. Женщина на промышленном предприятии и в семье (Г. А. Слесарев, З. А. Янкова).

Iб. Производственная работа женщин и семья (А. Г. Харчев, С. И. Голод).

Профессиональная работа и домашнее хозяйство работниц (Е. Пиотровский, А. Куржиновский).

А. Тип исследуемой совокупности

Iа. Работающие женщины, замужние, вдовы, разведенные и не живущие с мужем, имеющие детей.

Iб. Женщины-работницы работающие, не находящиеся на пенсии, имеющие семью и детей. Контрольная группа представляла собой женщин-работниц умственного труда, работающих на тех же самых предприятиях.

II. Женщины-работницы, выпускающие фабричную продукцию, имеющие детей.

Б. Поле исследования, его территориальная сфера

Iа. Кондитерская фабрика имени Марата в Москве, часовой завод в Пензе, а также один жилой дом в Ленинграде.

Iб. Пять промышленных предприятий в Ленинграде: табачная фабрика, две текстильные фабрики, электротехнический и механический заводы.

II. Два промышленных предприятия в Варшаве, сходные с точки зрения характера продукции и работы, выполняемой женщинами.

В. Репрезентативность исследуемой совокупности

Iа. На фабрике имени Марата из всего списка выбраны все работницы, имеющие семью и детей (300 человек), затем они разделены на группы соответственно содержанию и характеру работы. В каждой группе работниц выбрана для беседы каждая третья по списку.

На часовом заводе в Пензе исследована группа сборщиц конвейера. Этот выбор продиктован тем, что в настоящее время в СССР значительное число женщин заняты на работах, связанных с конвейерным производством. Методом жеребьевки была выбрана репрезентативная группа работниц, трудящихся на конвейере (253 человека).

Жилой дом в Ленинграде был выбран таким образом, чтобы он в какой-то степени отражал социальную и профессиональную структуру всего города. Жители дома не отличались в значительной мере от населения города с точки зрения соотношения возрастных категорий, пола, а также социальной и профессиональной структуры. После тщательного анализа материалов, какими располагало домоуправление, выбраны для исследования все работающие женщины, имеющие семью и детей (74 человека).

Iб. На каждом из пяти выбранных предприятий произведен выбор путем жеребьевки работниц, выпускающих основную продукцию. Выбор был произведен пропорционально по группам без повторения. Критерий выделения группы был основан на квалификационной принадлежности каждой работницы к одной из четырех возможных групп в зависимости от степени механизации выполняемой ею работы. Задача пропорционального выбора состояла в том, чтобы из всей совокупности выбрать такое число лиц, которые были бы репрезентативны для коллективов пяти предприятий. На табачной фабрике женщины-работницы составляли около 83% всех работающих, на одной текстильной фабрике — 83, на другой — 75, на электротехническом заводе — 53, на механическом — 20% всей совокупности.

Итак, анкетированием охвачено следующее числовое соотношение работниц: 4 : 4 : 3,5 : 2,5 : 1 при общем числе 720.

II. На первом исследованном предприятии женщины составляли около 60% всего коллектива, среди них было 344 работницы, имеющие детей. На другой фабрике женщины составляли около 30% коллектива, среди них было 373 работницы, имеющие детей.

На каждой из фабрик выбрано для исследования путем жеребьевки по 150 работниц-матерей. Избранный образец составлял 300 женщин-матерей, среди которых 283 были охвачены исследованием. Данный образец явился репрезентативным для избранных предприятий.

Г. Техника сбора материалов

Iа. Материалы были получены в основном путем проведения бесед с вопросником. Беседы провели социологи, а также специально обученные студенты. Перед беседой каждой работнице было сообщено о цели исследования и гарантирована анонимность ответов. Дополнительный материал был получен в результате проведенных ранее социологических исследований, прежде всего в Горьком и Вильнюсе. Произведен также анализ свыше тысячи писем, поступивших в редакцию газеты «Известия» и касавшихся различных аспектов труда и быта замужних женщин. Кроме того, на предприятиях получены официальные материалы и личные документы, находящиеся в отделе кадров и в общественных организациях.

Iб. Основным средством сбора материалов было анкетирование. Вопросник в большинстве случаев заполняла сама опрашиваемая, иногда сам анкетер. Работницы оказались заинтересованными в проведении исследования, случаи отказа от заполнения анкеты были редки.

II. Материалы получены в результате проведения на месте работы бесед с вопросником. Сбор материалов был осуществлен студентами IV курса кафедры экономики труда и социальной политики Главной школы планирования и статистики. Студенты получили соответствующую подготовку, а их работа во время исследования систематически контролировалась сотрудниками кафедры.

Можно допустить, что проведение бесед на месте работы оказало определенное влияние на результаты исследования, например, в той части, когда работницы высказывали, вероятно, более позитивную оценку своих установок относительно труда, нежели если бы беседа проводилась дома, так как на территории предприятия связь с трудовым окружением более сильна, чем в домашних условиях.

Д. Основные средства исследования

Iа. Основным средством исследования был вопросник, составленный из 119 вопросов, разделенных на несколько частей. В первой части спрашивается о содержании, характере и условиях труда, мотивах профессиональной деятельности, различных сторонах профессиональной работы женщин. Следующая часть вопросов касается семьи работницы: ее возникновения, развития, материальных и бытовых условий, отношений между членами семьи, организации домашней работы, заботы о детях, их воспитании, домашнего хозяйства. В третьей части выясняются бюджет времени работницы, состояние здоровья ее самой и детей, а также возможности улучшения ее семейного положения и условий работы. Следующая часть вопросов

посвящена выяснению различных точек зрения (до 15) на работу в связи с семейным положением. Кроме того, вопросник предполагал выяснение личных данных отвечающих: возраста, образования, числа детей, партийной принадлежности и т. д.

Данный вопросник был ориентирован в основном на соответствующий польский.

Iб. Основным средством исследования был вопросник, составленный из 56 вопросов. Вопросы группировались вокруг следующих проблем: 1) отношения женщины-работницы к профессиональному труду; 2) отношения мужа к профессиональной работе жены; 3) удовлетворенности выполняемой в настоящее время работой; 4) степени творческого отношения к труду; 5) перерывов в профессиональной работе и их причин; 6) общественной активности; 7) профессионального образования; 8) взаимоотношений между мужем и женой, женой и детьми, а также женой и другими родственниками; 9) контактов семьи в сфере общественных бытовых услуг; 10) свободного времени и возможностей духовного развития женщины-работницы.

II. Основным средством исследования был обширный вопросник, составленный из 149 вопросов, имеющих главным образом закрытый характер. Вопросы, помещенные в вопроснике, касались главным образом следующих трех проблем: 1) профессиональной карьеры и условий труда работниц на промышленном предприятии; 2) процесса приспособления семьи работницы к новой ситуации, связанной с продолжительной работой жены; 3) общественных потребностей семьи, вытекающих из факта профессиональной работы женщины.

Вопросник предполагал также сбор метрических данных с целью получить демографический материал, касающийся исследуемых работниц.

Е. Техника обработки данных

Iа. Ответы на вопросы закодированы и сведены в определенные категории. Целый ряд данных (доходы, заработки) подвергнуты контрольной проверке.

Полученные результаты представлены в 10 сравнительных таблицах.

Iб. Ответы подвергнуты статистической обработке.

II. После вступительного анализа и верификации материал 283 проведенных бесед был подвергнут статистической обработке и в конечном счете представлен в таблицах.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ *(Г. В. ОСИПОВ, Я. ЩЕПАНЬСКИЙ)* 5

РАЗДЕЛ ПЕРВЫЙ
СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

ВСТУПЛЕНИЕ 18
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИЙ *(В. Н. ШУБКИН)* 23
О СОЦИАЛЬНОЙ ОБУСЛОВЛЕННОСТИ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ *(В. В. ВОДЗИНСКАЯ)* 39
ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ПРОФЕССИЙ *(А. САРАПАТА)* — ПЕРЕВОД С. В. КУЦЕНКОВОЙ 62
ПРОБЛЕМЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ СЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖЬЮ *(М. БОЯРСКАЯ)* — ПЕРЕВОД А. Е. ВЫГОРБИНОЙ 88
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 111

РАЗДЕЛ ВТОРОЙ
ОТНОШЕНИЕ МОЛОДЕЖИ К ТРУДУ: СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ

ВСТУПЛЕНИЕ 114
ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ *(В. А. ЯДОВ, А. Г. ЗДРАВОМЫСЛОВ)* 118
ОТНОШЕНИЕ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ТРУДУ *(Ю. ТУЛЬСКИЙ)* — ПЕРЕВОД С. В. КУЦЕНКОВОЙ 130
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 161

РАЗДЕЛ ТРЕТИЙ
УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНЖЕНЕРОВ

ВСТУПЛЕНИЕ 166
СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ТРУДА *(А. А. ЗВОРЫКИН, А. М. ГЕЛЮТА)* 168
МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ИНЖЕНЕРНОЙ СРЕДЕ *(Я. ХОЗЕР)* — ПЕРЕВОД А. Е. ВЫГОРБИНОЙ 197
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 220

РАЗДЕЛ ЧЕТВЕРТЫЙ
СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

ВСТУПЛЕНИЕ 224
СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ *(Н. А. АИТОВ)* 226
ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ *(А. САРАПАТА)* — ПЕРЕВОД А. Е. ВЫГОРБИНОЙ 250
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 271

РАЗДЕЛ ПЯТЫЙ

ОБРАЗОВАНИЕ И КУЛЬТУРА РАБОЧИХ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

ВСТУПЛЕНИЕ 274

ОБРАЗОВАНИЕ И КУЛЬТУРНЫЙ УРОВЕНЬ РАБОЧИХ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ (*З. И. ФАЙНБУРГ, В. М. ЛИХАЧЕВ*) 277

ИЗМЕНЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДА В СВЯЗИ С ТЕХНИЧЕСКИМ ПРОГРЕССОМ (*Г. П. КОЗЛОВА*) 304

ХАРАКТЕР РАБОТЫ И УЧАСТИЕ ПРОМЫШЛЕННЫХ РАБОЧИХ В КУЛЬТУРНОЙ ЖИЗНИ (*С. КОВАЛЕВСКАЯ*) — ПЕРЕВОД А. Е. ВЫГОРБИНОЙ 328

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 359

РАЗДЕЛ ШЕСТОЙ

СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ И КУЛЬТУРА

ВСТУПЛЕНИЕ 364

СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ И КУЛЬТУРНАЯ ЖИЗНЬ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ (*Г. Т. ЖУРАВЛЕВ*) 367

КУЛЬТУРНАЯ ЖИЗНЬ РАБОЧИХ КРУПНОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ (*К. ЖИГУЛЬСКИЙ*) — ПЕРЕВОД С. В. КУЦЕНКОВОЙ 390

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 407

РАЗДЕЛ СЕДЬМОЙ

ЖЕНЩИНА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ И В СЕМЬЕ

ВСТУПЛЕНИЕ 410

ЖЕНЩИНА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ И В СЕМЬЕ (*Г. А. СЛЕСАРЕВ, З. А. ЯНКОВА*) 416

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ РАБОТА ЖЕНЩИН И СЕМЬЯ (*А. Г. ХАРЧЕВ, С. И. ГОЛОД*) 439

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РАБОТА И ДОМАШНЕЕ ХОЗЯЙСТВО РАБОТНИЦ (*Е. ПИОТРОВСКИЙ, А. КУРЖИНОВСКИЙ*) — ПЕРЕВОД А. Е. ВЫГОРБИНОЙ 457

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 485

МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ (*К. ЖИГУЛЬСКИЙ*)—ПЕРЕВОД А. Е. ВЫГОРБИНОЙ 489

Социальные проблемы труда и производства. Совет-
С 69 ско-польское сравнительное исследование под ред. Г. В. Оси-
пова и Я. Щепаньского. М., «Мысль», 1969.

511 с. со схем.; 1 л. вкл.

В книге обобщен опыт сравнительного межнационального конкретно-социологического исследования, проведенного по единой методике и программе на предприятиях Советского Союза и Польской Народной Республики. Авторы дают сравнительный анализ проблем выбора профессии, свободного времени, отношения к труду, текучести кадров, управления промышленным предприятием. Они исследуют социальные аспекты культуры, образования, научно-технического творчества, положения женщины на промышленном предприятии и в семье и др.

1-5-4
2-БЗ-59-69 301

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВА

СОВЕТСКО-ПОЛЬСКОЕ СРАВНИТЕЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

Редактор И. Л. ЩЕРБИНА
Младший редактор Н. Г. ПЕТРУШЕНКО
Использовано оформление польского художника ЯНА СЛИВИНЬСКОГО
Художественный редактор М. Н. СЕРГЕЕВА
Технический редактор Т. Г. УСАЧЕВА
Корректор В. С. МАТВЕЕВА

Сдано в набор 21 мая 1969 г. Подписано в печать 3 ноября 1969 г.
Формат бумаги 70×100[1]/16. № 1. Усл. печатных листов 41,797 с вкл.
Учетно-издательских листов 41,05. Тираж 11 000 экз.
А 10723. Заказ 412. Цена 3 р. 28 к.

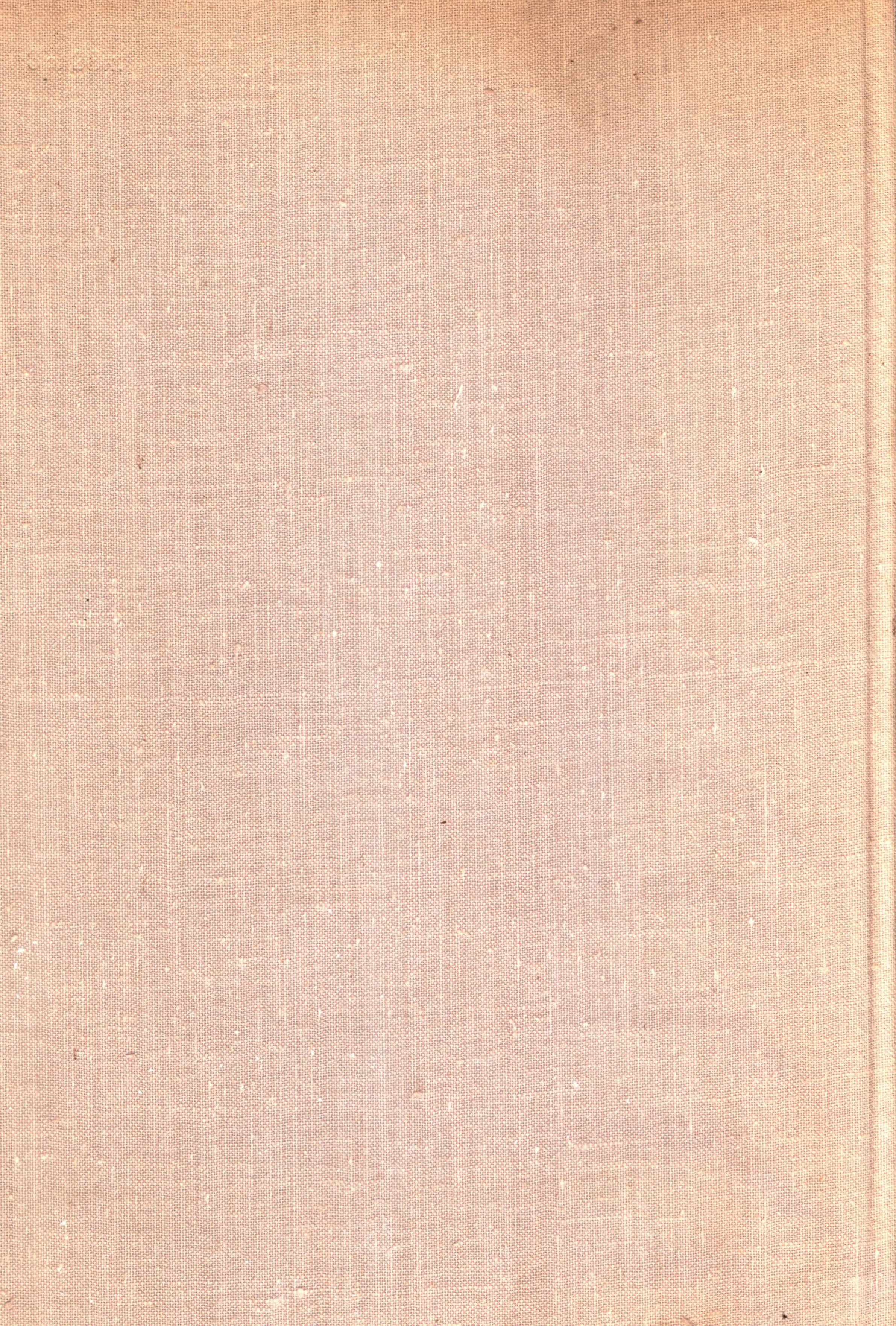
Издательство «Мысль». Москва, В-71, Ленинский проспект, 15.

11-я типография Главполиграфпрома Комитета по печати при Совете Министров СССР. Москва, Нагатинская ул., д. 1.

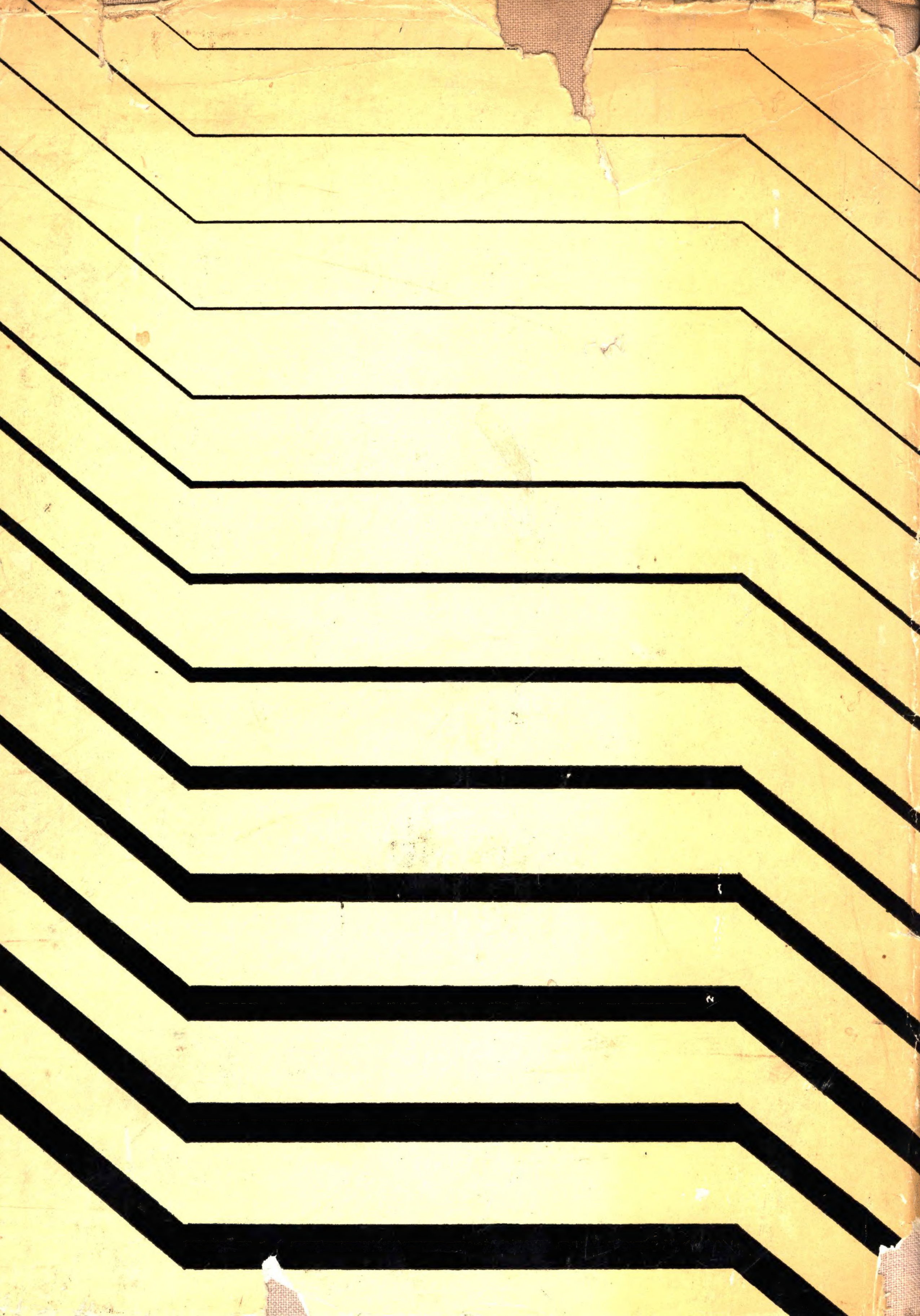








3 р. 28к.



СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВА



